2004 Rapport annuel de gestion

Commission de la construction du Québec

2004 Rapport annuel de gestion

Commission de la construction du Québec

La présente publication
a été réalisée par la Commission
de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez le rapport annuel de gestion,
des statistiques sur l'industrie de la construction
et divers renseignements sur ce secteur d'activité
ainsi que sur notre organisation, sur le site Internet :
www.ccq.org

**Dans ce document, le masculin
est utilisé comme générique dans
le seul but d'alléger le texte.**

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec, 2005

ISBN 2-550-44407-8

Montréal, le 25 mai 2005

Monsieur Laurent Lessard
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2004.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2004.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

Table des matières

Mot du président-directeur général 4
Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ) 8
- Son contexte 9
- Ses origines 11
- Son financement 12
- Ses mandats 13
- Son organisation 14
  - Le Conseil d'administration 14
  - Le Comité mixte de la construction 15
  - Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction 16
  - Les comités de la CCQ 18
    - *Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration* 18
      - Comité de placement 18
      - Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction 19
      - Comité consultatif en matière d'inspection 19
      - Comité des partenaires – service à la clientèle 20
      - Comité sur les avantages sociaux 20
      - Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction 20
      - Comité de vérification 21
      - Table de concertation-communications 21
      - Table de concertation sur les affaires autochtones 21
    - *Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)* 22
      - Sous-comités professionnels 22
      - Sous-comités régionaux 22
    - *Les comités sous la responsabilité du président-directeur général* 22
      - Comité de protection des renseignements personnels 22
      - Comité d'évaluation des postes hors convention 22
      - Comité sur les affaires autochtones 23
      - Groupe de coordination Internet 23
  - L'organigramme de la CCQ au 31 décembre 2004 24
  - Les produits et services 25
    - En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements 25
    - En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux 26
    - En regard de la gestion de la main-d'œuvre 28
    - En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre 29
    - En regard de l'offre de service à la clientèle 30

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004 33
- Orientation 1 : Assurer la santé financière de la CCQ 35
- Orientation 2 : Satisfaire les besoins et les attentes des clients internes et externes 36
  - Amélioration de la qualité des services 37
    - Les régimes d'avantages sociaux 43
  - Protection des conditions de travail de la main-d'œuvre et concurrence loyale entre les entreprises de construction 46
  - Diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire 49
  - Adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers 51
- Orientation 3 : Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie favorisant la participation active des associations patronales et syndicales .. 53
  - Expertise et soutien dans tous les dossiers d'industrie 53
  - Consultation et rencontres avec les intervenants 54
- Orientation 4 : Mettre en valeur le régime des relations du travail de l'industrie de la construction et la réglementation afférente 55
  - Rayonnement de l'industrie et de l'organisme qui la soutient 55
- Orientation 5 : Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre, améliorer ses perspectives d'emploi et assurer la relève 57
  - Adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre 57
  - Développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie 59

Table des matières

- Orientation 6 : Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs visés 61
  - Développement des compétences 61
  - Développement d'outils de gestion 62
  - Optimisation de la gestion des fonds en fidéicommis 63
  - Mobilisation du personnel 64
  - Gestion par résultats 64
- Orientation 7 : Protéger l'intégralité du champ d'application de la Loi 65

Autres activités et résultats 67
- Soutien à la progression des apprentis et la gestion des qualifications provinciale et professionnelle 68
- Qualification en soudage 68

Services à l'organisation 69
- Ressources humaines 70
- Ressources financières 73
- Ressources informationnelles 75
- Ressources matérielles 76

Projets d'envergure 77
- Campagne sectorielle de notoriété – *Fiers de bâtir ensemble* 78
- Intégration de la main-d'œuvre et des employeurs autochtones à l'industrie de la construction 78
- Mesures visant la déclaration de l'activité de construction 79
- Présence des femmes dans la construction 80
- Site Internet et services en ligne protégés et sécurisés 82

Autres responsabilités 87
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 88
- Gestion de la certification des boutefeux 88
- Politique linguistique 89
- Vérification des licences des entrepreneurs 89

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) pour l'année 2004 91

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel pour l'année 2004 95

Annexes 99
- Annexe I Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec ... 100
- Annexe II Liste des loi et règlements administrés par la Commission de la construction du Québec 103
- Annexe III Déclaration de service à la clientèle - 2005 104
- Annexe IV Liste des bureaux de la Commission de la construction du Québec 106

États financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2004 107

Liste des tableaux
- Tableau 1 L'industrie de la construction 10
- Tableau 2 Répartition de l'activité par secteur 10
- Tableau 3 Détenteurs de certificat de compétence au 31 décembre 58
- Tableau 4 Répartition des effectifs permanents budgétisés au 31 décembre 2004 71
- Tableau 5 Répartition des postes temporaires et permanents occupés selon le statut au 31 décembre 2004 72
- Tableau 6 Répartition des effectifs selon le sexe au 31 décembre 2004 72
- Tableau 7 Répartition des effectifs selon l'âge au 31 décembre 2004 72
- Tableau 8 Répartition des différents fonds sous gestion au 31 décembre 2004 73
- Tableau 9 Rendement des placements par rapport aux indices du marché 74
- Tableau 10 Évolution de la main-d'œuvre féminine active 81
- Tableau 11 Admission à l'apprentissage et à un titre occupationnel – part des femmes 81
- Tableau 12 Abonnées aux services en ligne de la CCQ – Employeurs et salariés 82
- Tableau 13 Utilisation des services en ligne – Salariés 83
- Tableau 14 Utilisation des services en ligne – Employeurs 84
- Tableau 15 Taux de pénétration des trois principaux services transactionnels offerts aux employeurs par rapport au volume total des transactions effectuées 85
- Tableau 16 Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2004 88

Liste des graphiques
- Graphique 1 Répartition des dépenses de formation en 2004 70
- Graphique 2 Répartition des fonds selon la politique de placement 74

Mot du président-directeur général

Un niveau d'activité qui atteint des sommets

Avec 122 millions d'heures déclarées à la CCQ en 2004, je suis heureux de confirmer que l'industrie de la construction témoigne encore cette année d'une grande vitalité. Ce sommet dépasse de 9 % celui atteint en 2003. Marquée par des fluctuations constantes, la variation de l'activité de construction pose des défis importants aux employeurs et à la main-d'œuvre auxquels nous sommes des plus attentifs.

Une réponse à la demande de main-d'œuvre des employeurs

En effet, répondre à la demande sans exercer de contrôle sur l'offre est le défi que les acteurs de l'industrie relèvent depuis ces quatre dernières années, caractérisées par un haut niveau d'activité.

Face à cette conjoncture, l'un des enjeux pour l'industrie de la construction est de répondre à la demande de main-d'œuvre. Or, je suis fier du travail accompli par la CCQ et ses partenaires patronaux et syndicaux en 2004 puisque nous avons intégré plusieurs nouveaux travailleurs à l'industrie de la construction, portant la main-d'œuvre active à 125 000, soit 7 000 de plus qu'en 2003. Au total, plus de 30 000 nouveaux travailleurs auront été admis dans l'industrie au cours des trois dernières années. Près de 14 000 nouveaux certificats de compétence auront été délivrés en 2004 dont 4 300 à des diplômés dans un des 26 métiers, soit le double d'il y a cinq ans. Mais ce n'est pas tout : plus de 15 000 travailleurs, soit 12 % de la main-d'œuvre active, se seront perfectionnés en suivant une formation soutenue financièrement par un des deux fonds de formation de la construction. C'est un sommet jamais atteint dont nous sommes fiers.

Afin de susciter l'intérêt de la relève et de positionner la construction comme un secteur dynamique et novateur, la campagne de communication sectorielle *Fiers de bâtir ensemble* poursuit notamment ses actions visant plus spécialement la relève. Ainsi, présente depuis le tout début, la CCQ s'associe en 2004 aux *Olympiades provinciales de la formation professionnelle et technique* à titre de partenaire majeur et contribue à la mise en valeur de ces jeunes hommes et femmes qui ont choisi la construction pour gagner leur vie. Toujours dans cette perspective d'intéresser les jeunes à envisager une carrière dans la construction, la CCQ, en collaboration avec les éditions Jobboom, collabore à la réalisation d'un guide entièrement consacré aux perspectives d'emploi des métiers de la construction et distribué principalement dans le réseau scolaire.

La conclusion des conventions collectives sectorielles

L'année 2004 est importante au chapitre du renouvellement des conventions collectives sectorielles de la construction. En effet, les parties patronales et syndicales signent un nouveau contrat, le quatrième depuis 1995, sans arrêt de travail, et ce, avant l'échéance du 30 avril, pour une durée de trois ans. Il faut se rappeler qu'en 1994, le gouvernement met fin au régime de décret de la construction pour instaurer un cadre de négociation des conventions collectives sectorielles. Depuis, les associations représentatives patronales et syndicales conviennent ensemble des conditions de travail applicables dans la construction.

Les enjeux des négociations de 2004 portent principalement sur les régimes d'avantages sociaux. Les parties patronales et syndicales, soutenues par l'expertise de la CCQ, décident d'apporter des changements fondamentaux au régime de retraite faisant en sorte qu'à compter de 2005, ce régime à cotisations et prestations déterminées devienne un régime entièrement à cotisations déterminées. Les négociateurs conviennent également de créer un comité de travail afin d'identifier des mesures pour améliorer la productivité sur les chantiers de construction au Québec.

La poursuite de la lutte contre le travail au noir

Depuis dix ans, la CCQ fait la preuve qu'elle est bien positionnée pour lutter contre le travail au noir dans l'industrie de la construction. Avec le concours des partenaires patronaux et syndicaux, elle met en place des stratégies visant à enrayer, à la source, la problématique des heures non déclarées et mène des actions de sensibilisation et d'information pour réduire les causes potentielles de non-conformité.

Pour ce faire, elle dispose d'équipes d'inspecteurs qui visitent les chantiers de construction afin d'assurer le respect des conventions collectives et d'enquêteurs qui vérifient les livres des employeurs en visant le même objectif. C'est d'ailleurs sa mission première, puisque le non-respect de la convention collective passe presque toujours par une non-déclaration ou une sous-déclaration des heures réellement travaillées sur les chantiers.

En 2004, plus de 38 000 visites de chantiers sont réalisées sur environ 18 000 chantiers différents à travers le Québec parmi lesquels 10 000 sont considérés à risque. Le montant de récupération fiscale en 2004 est évalué à plus de 250 millions de dollars. Pour toute la période de 1994-2004, soit depuis que le gouvernement du Québec soutient financièrement la CCQ dans la mise en place de programmes de lutte contre le travail au noir, le niveau de récupération serait de l'ordre de 1,4 milliard de dollars.

Mot du président-directeur général

Un lieu de concertation stratégique pour les communautés autochtones du Québec

Le secteur de la construction contribue de façon importante à la réalisation des grands projets hydroélectriques. Ces projets touchant fréquemment les communautés autochtones, il est, dès lors impératif de mettre en place des conditions permettant leur plus grande intégration au secteur de la construction. Dans ce contexte, les liens qui unissent les communautés autochtones aux partenaires patronaux et syndicaux de la construction sont importants et méritent d'être resserrés. Faisant preuve, encore une fois, d'initiative et de vision, le Conseil d'administration de la CCQ crée, en 2004, la *Table de concertation sur les affaires autochtones dans l'industrie de la construction*.

Ce nouveau lieu de concertation permettra aux représentants des associations patronales et syndicales de même qu'à ceux des communautés autochtones de se rencontrer, de déterminer des balises de collaboration et d'établir une meilleure compréhension mutuelle. L'industrie fait œuvre de pionnière en rassemblant les voix des Premières Nations et des Inuits.

Un organisme de référence et d'expertise

La CCQ se positionne de plus en plus comme une source de référence du monde de la construction, notamment en matière économique. En plus de fournir des renseignements stratégiques importants aux employeurs et à la main-d'œuvre sur les perspectives économiques par secteur d'activité, par région et par métier, ainsi que sur les besoins en main-d'œuvre, la CCQ réalise en 2004 une étude sur le phénomène des abandons de la main-d'œuvre dans la construction. De plus, elle multiplie les occasions de rencontrer les groupes et les organisations de gens d'affaires pour mieux faire connaître le secteur de la construction et combattre les préjugés à son endroit.

Une organisation moderne et branchée pour offrir des services de qualité

En 2004, la CCQ franchit un pas de plus pour confirmer ses engagements dans une offre de services de qualité : le Conseil d'administration adopte une vision clientèle ainsi que la première déclaration de service qui sera mise en vigueur à compter de janvier 2005. Tout le personnel de la CCQ est, par conséquent, invité à se mobiliser pour tenir les engagements conscrits à cette déclaration.

De fait, la vision clientèle adoptée reflète les pratiques et les mesures privilégiées depuis déjà quelques années en matière de service à la clientèle : notamment des services accessibles sept jours sur sept, 24 heures sur 24, grâce à des services automatisés et diminuant autant que possible les démarches à remplir auprès de la CCQ pour obtenir un service ou remplir une obligation. En privilégiant depuis 2001 une offre de services reposant sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, principalement celles offertes par le Web, la CCQ a réduit significativement les coûts administratifs des entreprises de construction. En effet, au 31 décembre 2003, cette réduction était évaluée à plus de 20 %. Des estimations préliminaires nous permettent d'évaluer cette réduction à près de 30 % à la fin de 2004. Par ailleurs, nos efforts de promotion visant l'adhésion et l'utilisation de nos services en ligne, fer de lance de cette réduction de coûts pour les entreprises, auront permis d'augmenter de façon significative l'adhésion des employeurs et des travailleurs à de tels services avec près de 40 % des employeurs et près de 25 % des salariés abonnés à ces services en ligne.

Il va sans dire que le développement de services liés aux nouvelles technologies est une priorité dans l'amélioration du service à la clientèle. C'est la raison pour laquelle l'organisation endosse totalement cette priorité gouvernementale et souscrit aux actions du gouvernement du Québec relativement au développement de portails. D'ailleurs, même si tous les processus d'affaires soutenant les obligations administratives des employeurs sont disponibles en mode transactionnel sur notre site Internet, nous réfléchissons à la mise en ligne d'un portail d'affaires « construction » qui soit complémentaire au portail « entreprise » mis en place par le gouvernement.

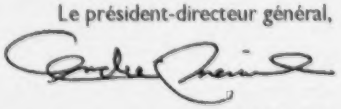
Une industrie et des ressources engagées

Les femmes et les hommes qui travaillent pour la CCQ sont le souffle qui donne vie à cette organisation. Aussi, je tiens à souligner que l'expertise et la mobilisation du personnel sont au cœur des résultats présentés dans le présent rapport de gestion.

Pour mener à bien sa mission, l'organisation peut également compter sur la contribution des représentants patronaux et syndicaux qui siègent aux différents comités de la CCQ. Plus particulièrement, je tiens à remercier le Conseil d'administration dont les membres offrent une connaissance et une expérience incontournables du secteur de la construction. Je les remercie pour leur solide engagement, la qualité de leurs interventions et leur capacité à se rallier pour prendre des décisions servant l'intérêt du secteur de la construction.

C'est donc avec satisfaction et reconnaissance pour tous ceux et celles qui y ont contribué que je vous invite à prendre connaissance des résultats atteints par la CCQ pour l'année 2004. J'envisage déjà avec enthousiasme et confiance les réalisations à venir en 2005.

Le président-directeur général,



André Ménard

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

La Commission de la construction du Québec, c'est :

- Une équipe de près de 1 000 hommes et femmes.
- Un siège social situé à Montréal et dix bureaux régionaux et d'information répartis aux quatre coins du Québec et des points de service ponctuels dans des régions éloignées.

La Commission de la construction du Québec, c'est aussi une organisation dynamique :

- Au service de centaines de milliers de personnes : 130 000 salariés, 21 000 employeurs, 100 000 assurés et leur famille, 70 000 retraités, plusieurs centaines de représentants des associations patronales et syndicales et d'organismes publics.
- Un fiduciaire de 12 fonds (le fonds général d'administration et 11 fonds en fidéicommis dont ceux du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance), totalisant 9,3 milliards de dollars au 31 décembre 2004.
- Contribuant à l'économie québécoise par le versement de plus de 56 millions de dollars en salaires et en avantages sociaux à son personnel qui œuvre au Québec et en achetant pour plus de 22 millions de dollars de fournitures et services auprès de fournisseurs ayant tous un établissement d'affaires au Québec.
- Répondant annuellement à plus de deux millions de demandes de renseignements et services par téléphone, au comptoir, par courrier postal et électronique, et par le biais de son site Internet afin de satisfaire aux besoins de sa clientèle.
- Travaillant conjointement avec plus de 300 représentants patronaux et syndicaux à l'orientation de décisions et à la définition de solutions favorables au développement de l'industrie et de sa main-d'œuvre et des conditions y prévalant.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Son contexte

Un organisme au service de l'industrie de la construction

Au Québec, quelque 30 milliards de dollars d'investissements en construction sont injectés en 2004 dont 75 % des retombées économiques demeurent dans la province. Ces investissements représentent près de 10 % du produit intérieur brut du Québec.

Cette industrie génère 165 000 emplois directs en moyenne, par mois, soit un emploi sur 20 au Québec, tout en créant des milliers d'emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Bref, une industrie qui génère directement et indirectement un quart de million d'emplois.

Cette industrie se démarque particulièrement par des variations économiques importantes d'une saison ou d'une année à l'autre et, surtout, par la forte mobilité de la main-d'œuvre qui y travaille, d'un chantier à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre.

De par les activités qu'ils réalisent, quelque 21 000 employeurs et près de 130 000 personnes exerçant un métier ou une occupation sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[1]. La masse salariale versée en 2004 est évaluée à 3,5 milliards de dollars.

(1) Communément appelée Loi R-20.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Tableau 1
L'industrie de la construction

	2004	2003*
Nombre d'employeurs[1]	21 113	20 118
Nombre de salariés[2]	127 825	118 778
Heures travaillées (en millions)	121,8	111,2
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	953	935
Masse salariale (en millions de $)[4]	3 499	3 159
Valeur des travaux de construction (en millions de $)[5]	30 537	26 354

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congés fériés de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées.

Tableau 2
Répartition de l'activité par secteur

	2004	2003*
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	57,6	54,1
Industriel	16,5	16,5
Génie civil et voirie	22,3	18,9
Résidentiel	25,4	21,7
Total	**121,8**	**111,2**

* Données révisées.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Ses origines

Sous sa forme actuelle, la CCQ a été créée en 1987. Son origine remonte cependant à 1934. Pendant plus de 30 ans (1934-1968), la *Loi sur les décrets de conventions collectives* encadrait la reconnaissance des ententes des parties patronale et syndicale de l'industrie de la construction. Ce sont alors des comités paritaires, les ancêtres de la CCQ qui, sur une base régionale, administraient le Décret de la construction.

En 1968, le gouvernement adopte une loi spécifique à l'industrie de la construction, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* qui amène la création d'un organisme provincial, succédant aux comités paritaires. De 1971 à 1975, cet organisme est la Commission de l'industrie de la construction (CIC), auquel succédera l'Office de la construction du Québec (OCQ) de 1975 à 1986, et, à partir de 1987, la Commission de la construction du Québec (CCQ).

À l'application de la convention collective, d'autres mandats s'ajouteront au fil des années relativement aux avantages sociaux, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle, de même qu'à la perception de 1,3 milliard de dollars en 2004, versés dans divers fonds en fidéicommis que l'organisme administre au nom de la main-d'œuvre ou des associations patronales et syndicales.

Créée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques que la loi lui confère. Son Conseil d'administration est composé de représentants patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction et de représentants du gouvernement du Québec, faisant en sorte que l'organisme soit un lieu privilégié de concertation et de coordination de ce secteur d'activité économique. Son président est nommé d'office directeur général.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Son financement

Le financement de la CCQ provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale, effectué auprès des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. En 2004, cette source de revenus représente 84 % des revenus de la CCQ auxquels s'ajoutent des revenus de tarification (12 %), de pénalités (2 %) et autres (2 %). De plus, l'organisme reçoit le remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation; ces remboursements représentent 28 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques à la lutte contre le travail non déclaré représente 9,5 millions de dollars en 2004.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Ses mandats

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme qui exerce principalement ses activités auprès des employeurs et des travailleurs de l'industrie de la construction.

La raison d'être de la CCQ est principalement de contribuer au développement de l'industrie de la construction, de ses entreprises et de sa main-d'œuvre en donnant vie au régime permettant de développer les compétences et d'assurer la gestion de la main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes, en gérant un régime universel multiemployeurs d'avantages sociaux, en veillant au respect des conditions de travail et en assurant la déclaration de l'activité de construction.

D'une façon particulière :

- La CCQ administre des régimes d'avantages sociaux qui sont des régimes privés ayant une portée universelle et entièrement financés par les travailleurs et les employeurs. Ces régimes comprennent 66 régimes d'assurance différents offrant des protections en assurance maladie, vie et salaire, un régime de retraite complété par une caisse dans laquelle les salariés des métiers désignés accumulent l'argent en vue d'un supplément au régime de base et un programme de promotion et de gestion de la santé.

- Elle voit à l'application des conventions collectives, ce qui suppose un ensemble d'activités inhérentes au respect des conventions collectives et des dispositions de la loi; il faut y ajouter les activités relatives à l'adhésion syndicale, à la reconnaissance de la représentativité des associations et à l'administration de tout fonds que les parties jugent nécessaires.

- Elle assure la gestion de la main-d'œuvre ce qui se traduit par la vérification et l'application de la réglementation relative à la mobilité de la main-d'œuvre de même qu'à la prise d'ententes et de modalités en ce sens, ainsi qu'à la mise en place des dispositifs visant à s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre.

- La CCQ met en place un régime de formation et de qualification professionnelles visant à assurer une main-d'œuvre de qualité et en quantité suffisantes, ce qui se traduit par la réalisation de mesures et d'activités liées à la formation initiale, à l'apprentissage en chantier et au perfectionnement.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Son organisation

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres, dont un président. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante :

Membres du Conseil d'administration
au 31 décembre 2004

Président :	André Ménard	
Membres :		
• Six, après consultation de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs;	Robert Brown Yvon Guilbault Michel Paré	Pierre Dion Gaétan Lapointe Omer B. Rousseau
• Six, après consultation des associations représentatives;	Gérard Cyr Michel Fournier Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Pierre Labelle Ted McLaren
• Trois, recommandés par le ministre du Travail;	Joëlle l'Heureux Smaïl Bouikni	Normand Pelletier
• Un, recommandé par le ministre de l'Éducation.	Luc Desgagnés	
Secrétaire :	Michel Mc Laughlin	

Au cours de l'année 2004, le Conseil d'administration de la CCQ tient dix séances au cours desquelles il traite des dossiers administratifs et des états financiers en plus :

- de créer une table de concertation sur les affaires autochtones composée de 19 membres;
- d'intervenir auprès de la Régie des rentes du Québec afin que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et sa réglementation tienne compte des particularités du Régimes de retraite de l'industrie de la construction;
- d'être saisi de modifications à la politique de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ;
- d'adopter la politique de gestion de l'information et de la protection des renseignements personnels;
- d'adopter la vision corporative de service à la clientèle et la déclaration de service;
- d'avoir été saisi de modifications aux divers règlements, dont ceux relatifs aux régimes complémentaires d'avantages sociaux et à la gestion de la main-d'œuvre.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la Loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité mixte ses projets de règlements. Ce comité donne également son avis sur tout sujet soumis par la CCQ.

Formé par le ministre du Travail, le Comité mixte de la construction compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2004, le Comité mixte de la construction tient six séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi R-20, il se prononce sur cinq projets réglementaires dont trois concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, particulièrement en vue de modifier le régime de retraite des salariés de l'industrie de la construction. Il reçoit également les évaluations des régimes d'assurance au 31 décembre 2003 et du régime de retraite au 31 décembre 2004.

Membres du Comité mixte de la construction
au 31 décembre 2004

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Guy Duchesne

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Sylvain Mathieu

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Nadia Villeneuve

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Yves Côté

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- Paul Lapointe
- Pierre Morin
- Alain Pigeon

Secrétaire :
- Michel Mc Laughlin

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de cette industrie. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le comité détermine également les règles générales d'utilisation des fonds de formation administrés par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2004, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient six séances. Lors de ces séances, il a, entre autres, discuté des sujets suivants :

- l'estimation des besoins qualitatifs et quantitatifs de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction;
- le financement versé aux fonds de formation pour les besoins estimés;
- la révision de programmes d'études professionnelles en vue de s'ajuster à l'évolution des métiers et des occupations spécialisées;
- la mise en œuvre d'un projet pilote de chantier-école;
- la révision des examens de qualification provinciale;
- la tenue de stages durant l'été 2004 pour les élèves qui suivent un programme de formation professionnelle;
- la poursuite de travaux touchant le régime d'apprentissage et la refonte de la gestion de la main-d'œuvre.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction
au 31 décembre 2004

Président
Claude Boivin

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Pierre Tremblay

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Sylvain Mathieu

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Michel Fournier

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Alain Mailhot

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- André Fleury
- Roger Poirier
- Yves St-Germain

Secrétaire :
- Michel Mc Laughlin

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les comités de la CCQ

La CCQ privilégie la participation étroite des représentants patronaux et syndicaux de l'industrie dans une multitude de dossiers. Cette participation s'inscrit d'ailleurs dans une des orientations stratégiques de la période 2003-2005, soit *privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales.*

La CCQ devient ainsi un véritable lieu de concertation et favorise la prise de décision dans un climat propice à l'échange. De plus, la participation étroite des partenaires de l'industrie dans la majorité des dossiers garantit la prise en compte de leurs intérêts et de leurs préoccupations, facilitant ainsi l'atteinte de la satisfaction des besoins de nos clientèles.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Créé en février 1997, ce comité a le mandat de veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 8,5 milliards de dollars au 31 décembre 2004;
- de fonds gérés par la CCQ (neuf fonds en fidéicommis et le fonds général d'administration) de l'ordre de 622 millions de dollars au 31 décembre 2004;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Ce comité est composé d'un représentant par association syndicale et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale – Administration et finances.

Il tient 11 rencontres en 2004. Ses travaux portent principalement sur :

- la révision de la politique de gestion des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Cette révision fait suite aux changements majeurs apportés au régime de retraite lors du renouvellement des conventions collectives dans l'industrie. Dans ce contexte, l'objectif risque/rendement de la politique devait être revu pour tenir compte de l'évolution future de chaque compte, de leur importance relative, des mécanismes de gestion des risques et de la situation financière de ce régime au 31 décembre 2004;
- la révision de la politique de gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ à la suite de la sélection de nouveaux gestionnaires d'actions américaines et d'actions internationales;
- le suivi des résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec et des gestionnaires auxquels sont confiés les fonds sous la responsabilité de la CCQ.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Le Comité de gestion des fonds est créé au sein de la CCQ en vertu de l'article 18.15 de la Loi R-20. Ce comité a le mandat de déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels).

Il se compose de trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, et de quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ. Le comité ne tient aucune rencontre en 2004.

Au 31 décembre 2004, l'actif du fonds s'élève à près de 137 millions de dollars.

Comité consultatif en matière d'inspection

Dans sa volonté d'améliorer constamment la qualité et l'efficacité de ses interventions en matière d'inspection, la CCQ crée, en novembre 1998, le Comité consultatif en matière d'inspection (CCMI). Ce comité est composé de 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur de la Direction de l'inspection. Il tient six rencontres en 2004.

De façon à enrichir la réflexion de la CCQ et à définir la portée de ses interventions en matière d'inspection, le Comité s'est vu confier les mandats suivants :

- donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection;
- prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant;
- analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Ces travaux portent principalement en 2004 sur les orientations, les objectifs et les résultats en matière d'inspection, ainsi que sur les interventions auprès des donneurs d'ouvrage publics. Afin de guider la prise de décision des membres relativement aux interventions menées par la CCQ, un bilan complet des résultats obtenus en 2003 est présenté de même que les orientations et perspectives envisagées pour maximiser l'efficacité des interventions en 2004.

Le comité discute également des sujets relatifs à l'évolution des travaux du projet d'inspection de chantier informatisée et de la bonification de la lettre d'état de situation. Y sont également discutées, des problématiques particulières soulevées en cours d'année : la location de main-d'œuvre, le processus de traitement des dossiers pénaux, le suivi des recommandations du Groupe-conseil sur l'allègement réglementaire concernant la réduction des recours simultanés et la lettre d'état de situation, les notions de représentant désigné et d'administrateur salarié, ainsi que le développement et la mise en place d'un système de suivi de plaintes de chantier provenant des associations patronales et syndicales relativement à la non-détention de certificat de compétence.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Comité des partenaires – service à la clientèle

Le Comité des partenaires – service à la clientèle est créé en 2002 en vue de conseiller et d'accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration des services à la clientèle. Ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations, auquel est associée la directrice générale adjointe de la Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle.

Le Comité des partenaires – service à la clientèle se réunit à deux reprises en 2004. Ses travaux sont étroitement associés à l'élaboration de la première *Déclaration de service à la clientèle* de la CCQ, tant au plan des objectifs visés et des engagements qu'au plan des services retenus et du plan de communication pour les clientèles interne et externe.

Les membres sont saisis en 2004 du projet de refonte du site Internet de la CCQ pour 2005 de même que des efforts de promotion et de développement des services en ligne.

Comité sur les avantages sociaux

Créé sur une base permanente en mai 1997, ce comité a le mandat de recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et au régime de retraite.

Le Comité sur les avantages sociaux est présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux et est formé de représentants des associations syndicales et patronales en fonction de leur représentation au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux. Le comité tient huit rencontres en 2004.

Durant l'année, les discussions de ce comité permettent la recommandation des mesures visant la solvabilité des régimes d'assurance. Ainsi, à compter de 2004, la coordination d'assurance qui s'applique systématiquement aux conjoints depuis 2003, est étendue aux enfants à charge.

Quant au régime de retraite, des changements fondamentaux sont apportés à la suite de négociation des nouvelles conventions collectives dont les membres sont saisis. En effet, le régime passe d'un régime à prestations déterminées à un régime à cotisations déterminées à compter de 2005. Cependant, au moment de la retraite, le régime conserve le principe du versement des rentes viagères garanties.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Créé en 1999, le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction remplace le Comité de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction, dont l'origine remonte à 1988.

Il est composé de 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, auxquels s'ajoutent le directeur de la Direction des avantages sociaux, qui agit comme président, et le chargé des programmes de promotion et de gestion de la santé qui agit à titre de coordonnateur; siège également à ce comité la directrice de la Direction des communications.

Ce comité est chargé d'étudier, de développer et de promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction visant l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés ainsi que leur famille tout en réduisant les coûts de santé.

En 2004, le Comité tient sept séances. Il voit à la bonne marche des activités de promotion de la santé et développe des stratégies et des actions visant à contenir les coûts de médicaments et à prévenir le jeu compulsif dans l'industrie.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Comité de vérification

Ce comité, composé du président-directeur général et de trois membres du Conseil d'administration, joue un rôle essentiel au plan de la gouverne de la CCQ. En effet, ce comité, où siège aussi la directrice de la Direction de la vérification interne, est un élément essentiel du cadre de contrôle interne de la CCQ.

En 2004, le Comité se réunit à quatre reprises. Divers sujets sont traités et plusieurs rapports de vérification interne sont étudiés par les membres. Notons que tant la planification des travaux de la vérification interne pour l'année 2004 qu'un projet de *Politique de constitution et de fonctionnement du Comité de vérification* sont discutés. Le projet de politique est d'ailleurs toujours à l'étude.

En mai, le Comité se prononce sur les états financiers de la CCQ au 31 décembre 2003 et il reçoit, en novembre, le Vérificateur général du Québec qui vient présenter son plan de vérification pour l'année financière 2004.

Les rapports de vérification permettent d'adopter un ensemble de recommandations visant à améliorer le cadre de contrôle à la CCQ. En 2004, les sujets traités portent notamment sur la gestion des carnets d'apprentissage, la gestion des achats, les dépenses en formation et la sécurité informatique. Des suivis sont aussi effectués sur certaines recommandations antérieures. De plus, le comité est saisi de l'approche de gestion intégrée des risques. Cette approche sera graduellement implantée à la CCQ. Les membres du Comité seront appelés à questionner la direction sur l'évaluation des risques et les mesures de contrôle mises en place pour en réduire l'incidence.

Table de concertation-communications

Créée en 1997, la Table de concertation-communications a pour mandat de favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie pour lesquels, tant la CCQ que les associations patronales et syndicales sont engagées.

Ce comité est composé de dix représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice de la Direction des communications.

En 2004, la Table de concertation-communications tient cinq rencontres portant sur la réalisation de la campagne quinquennale sectorielle *Fiers de bâtir ensemble* lancée en mai 2002 et visant à valoriser l'industrie et son régime particulier ainsi qu'à susciter l'intérêt de la relève. En début d'année, les discussions des membres portent sur le développement de la phase deux de la campagne prévue pour la fin de 2005 : visuel, ligne publicitaire et stratégies à privilégier. L'annonce de la tenue d'une enquête sur les travaux du chantier Gaspésia amène toutefois une mise en veilleuse du volet publicitaire de la campagne dont le lancement est prévu pour l'automne. Outre le volet publicitaire cependant, les activités de communication et de relations de presse prévues au plan de communication et visant une meilleure connaissance de l'industrie, une valorisation des travailleurs et des entreprises et l'intérêt de la relève se poursuivent durant l'année.

Table de concertation sur les affaires autochtones

C'est en 2004 que le Conseil d'administration crée la *Table de concertation sur les affaires autochtones dans l'industrie de la construction*. Le rôle de cette table est de créer des relations de travail propices à la collaboration en privilégiant l'échange et d'offrir aux partenaires de l'industrie un lieu de « réseautage » avec les groupes autochtones. La volonté de mettre en place une table de concertation s'inscrit dans les orientations stratégiques de la CCQ.

Ce groupe de travail est composé de 19 membres, soit respectivement six représentants des associations patronales et syndicales présentes au Conseil d'administration ainsi que six représentants des communautés autochtones. Cette table est présidée par la conseillère au président sur les affaires autochtones. Aucune rencontre n'a lieu en 2004.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)

Sous-comités professionnels

En 1988, le CFPIC crée les sous-comités professionnels. Actuellement, on compte 26 sous-comités professionnels : un pour les occupations et 25 autres correspondant à chacun des métiers, sauf ceux de monteur d'acier et de serrurier de bâtiment qui siègent au sein d'un même sous-comité.

Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres, par les associations syndicales; ils sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Leur mandat est de travailler au développement ainsi qu'à la révision des programmes de formation et d'apprentissage de même qu'à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation. En 2004, 91 rencontres sont tenues.

Sous-comités régionaux

Également créés en 1988, les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf. Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale.

Leur mandat est d'étudier le marché du travail de chacune des régions et de donner avis au CFPIC sur les besoins en main-d'œuvre pour la région ainsi que les besoins de développement de la compétence de la main-d'œuvre visée.

Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation. Il y a 11 rencontres des sous-comités régionaux en 2004 portant principalement sur l'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage et la satisfaction de ceux-ci.

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité de protection des renseignements personnels

Le Comité de protection des renseignements personnels est créé en 1999 afin de répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière. Il se réunit à quatre reprises au cours de l'année 2004.

À l'automne 2004, la CCQ révise sa *Politique de gestion de l'information et protection des renseignements personnels*, adoptée originalement en janvier 1985. Cette révision fait partie d'un processus de mise à jour des politiques et directives concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. À cet égard, la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements* constitue une pièce majeure de ce processus de révision. Le Comité assure de plus le suivi de son plan d'action 2004-2005 en matière de protection des renseignements personnels.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Créé en 1996, le Comité d'évaluation des postes hors convention a pour mandat d'évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu au système Hay. Il est composé de six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines. En 2004, le comité ne tient aucune rencontre.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Comité sur les affaires autochtones

Créé au début de l'année 2004, un nouveau comité, portant sur des sujets reliés aux questions et aux relations avec les Autochtones et leurs différentes communautés, voit le jour. Ce comité assiste la conseillère au président sur les affaires autochtones et agit en tant que soutien à la *Table de concertation sur les affaires autochtones*. Il a pour mission de faciliter la mise en œuvre des activités, des projets et des services s'adressant aux Autochtones, aux communautés et nations autochtones. Il a notamment pour fonctions de mettre à jour et de partager les renseignements nécessaires à la compréhension des besoins et des réalités spécifiques des Autochtones avec les directions de la CCQ, d'offrir des conseils et des avis sur le contenu des projets, en plus d'échanger de l'information. Ce comité siège à quatre reprises en 2004.

Groupe de coordination Internet

Plusieurs directions de la CCQ étant engagées dans la réalisation et l'évolution de l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et concernées par elles, le Groupe de coordination Internet est créé en janvier 2000 en vue de :

- assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site et de son évolution ainsi que du déploiement des services électroniques;
- proposer des normes d'utilisation aux usagers internes quant aux services à rendre disponibles sur le Web;
- conseiller la direction sur toute question relative au déploiement maximal du site.

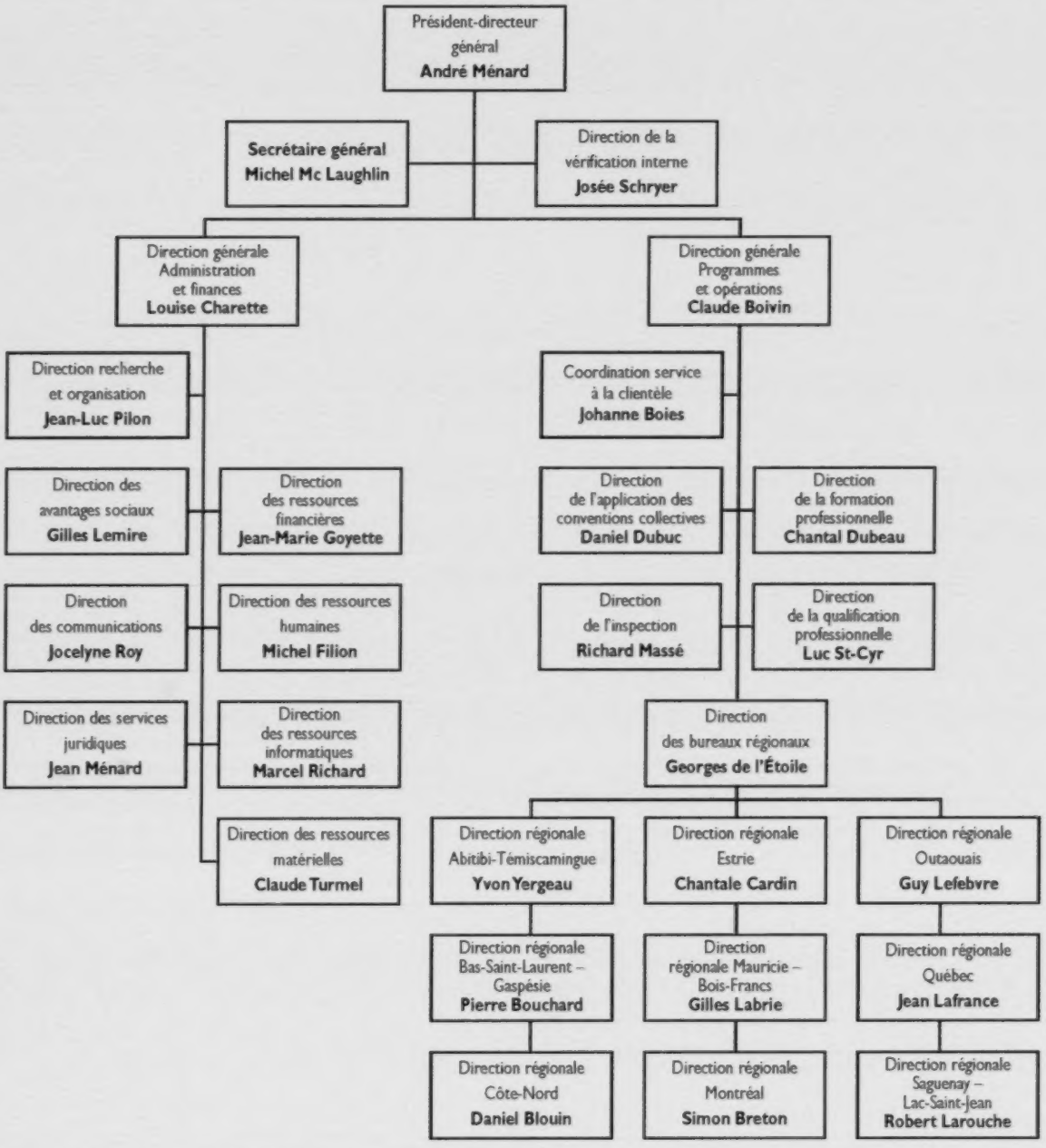
Le Groupe de coordination Internet compte six membres. Il tient 16 rencontres en 2004. Durant cette période, il a notamment :

- réalisé une analyse visant un nouveau positionnement du site Internet en vue de sa refonte de 2005;
- suivi le développement des travaux portant sur les nouveaux services et améliorations de services prévus au plan de déploiement 2003-2005, effectué les consultations auprès des directions responsables et du Comité des partenaires – service à la clientèle;
- convenu de mesures de sécurité visant l'activation et la désactivation des abonnements aux services en ligne.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

L'organigramme de la CCQ

au 31 décembre 2004



Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	251 demandes 1 756 salariés indemnisés	300 demandes 1 900 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	6 000 dossiers	5 000 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	2 500 employeurs pour la non-transmission du rapport mensuel	2 500 employeurs pour la non-transmission du rapport mensuel
Inspection	Inspection de chantier	38 640 visites 5 835 plaintes de chantier traitées 334 amorces de suspension de travaux 39 ordonnances de suspension de travaux	35 586 visites 5 508 plaintes de chantier traitées 280 amorces de suspension de travaux 34 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	3 310 interventions 1 905 plaintes de salaire traitées 1,54 million d'heures réclamées 22,9 millions $ réclamés	3 319 interventions 1 776 plaintes de salaire traitées 1,39 million d'heures réclamées 17,6 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	47 510 lettres émises	45 879 lettres émises
	Poursuites pénales acheminées	10 247 poursuites	10 629 poursuites
Services juridiques	Recours en faveur de salariés	651 recours en faveur de 3 697 salariés	643 recours en faveur de 4 535 salariés
	Soutien du champ d'application de la loi	60 nouveaux recours en matière d'assujettissement	47 nouveaux recours en matière d'assujettissement

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	99 760	91 250
	Nouveaux assurés	11 624	9 811
	Attestations scolaires analysées	14 129	13 306
	Modifications apportées au dossier du conjoint	12 351	13 448
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	15 404	15 887
Assurance vie	Prestations versées	6,1 millions $	6,9 millions $
Assurance maladie	Prestations versées	146,7 millions $	132,0 millions $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	2,15 millions de transactions	1,92 million de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	229 788	208 570
	Réclamations reçues par la poste et traitées	240 711	203 174
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	7,0 millions $	6,9 millions $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	9,6 millions $	10,0 millions $
	Appels au président (nouveaux dossiers)	78	76
Programme *Construire en santé*	**Toxicomanie et jeu compulsif**		
	Nombre de demandes relatives au traitement en toxicomanie et jeu compulsif	578	529
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	631 762 $	676 641 $
	Prestations versées en assurance-salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	152 398 $	116 625 $
	Services d'aide		
	Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	2 686	2 449
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	15 474	14 947
	Prestations versées pour les services d'aide	1,1 million $	1,04 million $

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Programme *Construire en santé*	**Services de santé physique**		
	Nombre de personnes prises en charge par les services de santé physique	955	1 143
	Nombre total d'interventions professionnelles en santé physique auprès des assurés	5 828	4 698
	Coût d'opération des services en santé physique	300 757 $	252 165 $
	Service téléphonique de première ligne		
	Nombre de personnes prises en charge par le service de première ligne	800	815
	Nombre de références dirigées vers d'autres services du programme	4 808	4 419
	Nombre total des interventions par le service de première ligne auprès des assurés	16 449	14 983
	Coût d'opération du service de première ligne	547 078 $	536 695 $
Retraite	Nombre de participants actifs	127 345	119 144
	Nombre de participants inactifs	223 803	222 200
	Nombre de rentiers	71 358	70 070
	Rentes versées	440 millions $	435,7 millions $
	Prestations forfaitaires	37 millions $	33,9 millions $
	Relevés aux participants actifs	118 750	108 023
	Demandes de prestations formulées	9 297	8 851
	Dossiers de décès reçus	1 494	3 700
	Dossiers de remboursement des heures après retraite	9 353	9 213
	Appels au président (nouveaux dossiers)	11	8

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de la gestion de la main-d'œuvre

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	18 319 dossiers créés 62 834 modifications	17 055 dossiers créés 63 663 modifications
	Identification de locaux syndicaux	37 982 entrées	38 007 entrées
	Avis d'embauche et de mise à pied	227 391 avis	194 993 avis
	Admission à l'apprentissage	19 554 carnets créés 21 070 mises à jour	18 275 carnets créés 17 179 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	3 898 titulaires de certificat de compétence-apprenti 2 730 non-titulaires de certificat de compétence-apprenti	3 990 titulaires de certificat de compétence-apprenti 2 619 non-titulaires de certificat de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	2 338 reprises	2 191 reprises
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti	4 218 diplômés 6 137 non-diplômés	3 849 diplômés 6 274 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation	732 diplômés du cours *Chantiers, équipements et organismes* (CEO) 3 056 non-diplômés	2 672 diplômés du cours *Chantiers, équipements et organismes* (CEO) 1 579 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-compagnon	11 060 certificats	11 176 certificats
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	7 945 nouvelles demandes 4 464 renouvellements de demande 610 refus	7 550 nouvelles demandes 3 798 renouvellements de demande 1 796 refus
	Émission de certificats en vertu des ententes interprovinciales	433 certificats	434 certificats
	Certificats de boutefeu	68 admissions à l'examen 231 renouvellements	56 admissions à l'examen 308 renouvellements

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	109 personnes	94 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et de recyclage	116 307 dépliants acheminés à la clientèle salariée	109 000 dépliants acheminés à la clientèle salariée
		13 827 dépliants et 1 197 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation	4 200 répertoires acheminés aux entreprises et aux associations patronales et syndicales
	Réalisation des cours *Chantiers, équipements et organismes*	35 groupes	106 groupes
		597 finissants	1 831 finissants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	*Exercice 2003-2004*	*Exercice 2002-2003*
		1 113 groupes	750 groupes
		15 261 participants	8 788 participants
		11,6 millions $ dépensés pour les frais directs de formation	9,0 millions $ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et de recyclage	*Exercice 2003-2004*	*Exercice 2002-2003*
		13 506 personnes soutenues	7 560 personnes soutenues
		5,5 millions $ versés à la clientèle	4,3 millions $ versés à la clientèle
	Administration des examens de qualification	8 770 examens administrés	7 850 examens administrés
		818 séances régulières d'examens	625 séances régulières d'examens
		138 séances avec lecteur	119 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	930 demandes traitées	876 demandes traitées
	Dossiers d'études	194 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation	194 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation
		170 dossiers en lien avec les examens	270 dossiers en lien avec les examens
	Ligne Info perfectionnement	56 662 appels	33 288 appels

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de l'offre de service à la clientèle

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Site Internet	Visiteurs	1,2 million	875 000
	Courriels	7 969	7 798
Rapport mensuel	Émission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	16 476 avis	13 713 avis
	Paiement autorisé (offert depuis août 2003)	11 458 pour 1 195 employeurs	1 595 pour 508 employeurs
	Rapports mensuels	295 989 rapports mensuels 25 909 employeurs différents	273 172 rapports mensuels 24 731 employeurs différents
	Rapports mensuels par téléphone	54 107 rapports mensuels 4 733 employeurs différents	49 257 rapports mensuels 4 104 employeurs différents
Services en ligne transactionnels protégés (par le biais du site Internet)	Transmission électronique du rapport mensuel au moyen d'un logiciel comptable	3 901 rapports mensuels 561 employeurs différents	2 792 rapports mensuels 324 employeurs différents
	Saisie en ligne du rapport mensuel	14 753 rapports mensuels 1 880 employeurs différents	9 623 rapports mensuels 974 employeurs différents
	Paiements électroniques	20 884 paiements effectués par 2 384 employeurs pour le rapport mensuel 1 751 paiements effectués par 523 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation	12 670 paiements effectués par 1 539 employeurs pour le rapport mensuel 1 217 paiements effectués par 400 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation
	Demandes de lettre d'état de situation	8 051 demandes 937 employeurs différents	5 952 demandes 642 employeurs différents
	Demandes de mobilité de la main-d'œuvre	134 173 demandes 1 285 employeurs différents	13 091 demandes 800 employeurs différents

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Les produits et services

En regard de l'offre de service à la clientèle

		2004	2003
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**Volume**	
Services en ligne transactionnels protégés (par le biais du site Internet)	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements émis, etc.)	203 371 accès 16 248 travailleurs différents	97 972 accès 14 414 travailleurs différents
Services téléphoniques	Appels traités	556 043	476 295
	Ligne générale	*438 870*	*370 422*
	Ligne destinée aux associations	*8 602*	*7 183*
	Ligne destinée aux employeurs	*93 805*	*84 123*
	Ligne Info pénurie	*14 766*	*14 567*
	Capsules d'information consultées et services automatisés	87 552	111 558
Services au comptoir	Visites aux bureaux régionaux	114 499	123 043
Traitement du courrier		57 760	61 621

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Sept orientations stratégiques sont adoptées par le Conseil d'administration de la CCQ pour la période 2003-2005. Elles sont le reflet de l'environnement économique, politique et social, des préoccupations de l'industrie et des attentes de ses clientèles tout en respectant les capacités organisationnelles de l'organisme.

Ces orientations sont :

1. Assurer la santé financière de la CCQ.

2. Satisfaire les besoins et les attentes des clients internes et externes.

3. Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie favorisant la participation active des associations patronales et syndicales.

4. Mettre en valeur le régime des relations du travail de l'industrie de la construction et la réglementation afférente.

5. Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre, améliorer ses perspectives d'emploi et assurer la relève.

6. Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs fixés.

7. Protéger l'intégralité du champ d'application de la loi.

Ces orientations veulent clairement exprimer les grands axes devant guider les actions de l'organisation au cours de cette période.

Des objectifs et cibles sont fixés pour 2004 et les efforts de l'organisation sont concentrés vers leur atteinte tant par la priorité accordée aux divers projets que par l'attribution de ressources.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 1

ASSURER LA SANTÉ FINANCIÈRE DE LA CCQ en créant une réserve afin de ne pas utiliser la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture et en gardant le plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve.

Objectifs	Cibles	Résultats
Respecter les budgets accordés dans tous les postes de dépenses	Aucun dépassement des postes budgétaires	Partiellement réalisée.
	Proposer des moyens pour optimiser les ressources des services juridiques de la CCQ	Réalisée.
	En vue de contenir les coûts relatifs à la saisie de données, établir des contacts avec des firmes spécialisées produisant les rapports mensuels en vue de leur proposer la mise en place d'un procédé électronique de transmission du rapport mensuel par le biais des services en ligne de la CCQ	Réalisée.
Maintenir la masse salariale à un niveau inférieur au montant correspondant au plan d'effectifs	Niveau de 8 %	Réalisée. Niveau de 8,2 % est atteint.
Maintenir la réserve de contingence au niveau fixé	20 millions de dollars	Réalisée.

Dans l'ensemble, les budgets accordés aux responsables des unités administratives de la CCQ sont respectés.

En vue d'optimiser les ressources de l'équipe des services juridiques de la CCQ, celle-ci met en place un système de dictée numérique avec reconnaissance vocale permettant plus de souplesse dans l'attribution des documents dictés. Elle prévoit aussi la formation des secrétaires en matière de secrétariat juridique ce qui permettra d'équilibrer les charges de travail.

En vue de contenir les coûts relatifs à la saisie des données, 15 grandes entreprises sont rencontrées en vue de leur proposer la mise en place d'un procédé électronique de transmission du rapport mensuel par le biais des services en ligne.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 2

SATISFAIRE LES BESOINS ET LES ATTENTES DES CLIENTS INTERNES ET EXTERNES en favorisant la participation de l'ensemble du personnel et des partenaires de l'industrie, en introduisant un mode de gestion orienté vers le client et en privilégiant l'utilisation des nouvelles technologies et l'allègement administratif.

Depuis quelques années déjà, la CCQ est clairement engagée dans une démarche d'amélioration de ses services.

Au cours des dernières années, de nombreuses améliorations ont été apportées aux services offerts à la clientèle et tous les secteurs ont entrepris la mobilisation des ressources autour de la *Politique de service à la clientèle*. Cependant, à la lumière des sondages réalisés auprès de sa clientèle, la CCQ envisage un nouveau design de service à la clientèle. L'objectif de ce design est l'instauration d'une nouvelle culture d'entreprise axée sur le client.

En 2004, le Conseil d'administration adopte la vision corporative de service à la clientèle :

- des services accessibles sept jours par semaine, 24 heures par jour, partout en province, grâce à des services automatisés, tout en maintenant l'accès aux services par téléphone, par courrier ou en personne, à l'intérieur de délais raisonnables;
- des services nécessitant de moins en moins de démarches de la part des travailleurs et des employeurs, grâce à des ententes avec les divers partenaires du réseau de la santé, de l'éducation et du marché du travail et à une révision des processus administratifs de la CCQ;
- des services garantissant une information de qualité et uniforme grâce à des outils conviviaux et complets;
- des services de plus en plus adaptés aux besoins spécifiques de la clientèle dans des domaines nécessitant une expertise plus poussée, grâce à des interventions plus personnalisées et à une spécialisation accrue;
- un personnel courtois, compétent, à l'affût des besoins de la clientèle et soucieux de l'amélioration continue des services.

De cette vision, une *Déclaration de service à la clientèle* sera également adoptée en 2004 par le Conseil d'administration; il en sera question un peu plus loin dans ce rapport.

Quatre axes d'intervention soutiennent l'orientation corporative de satisfaction de la clientèle :

- amélioration de la qualité des services;
- protection des conditions de travail de la main-d'œuvre et concurrence loyale entre les entreprises de construction;
- diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire;
- adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Amélioration de la qualité des services

Objectif	Cibles	Résultats
Avoir implanté à la fin 2004 un mécanisme formel de réception et de traitement des plaintes formulées par la clientèle	Adoption et diffusion des mécanismes	Non réalisée.
	Mise en place d'un mécanisme pour la gestion des appels au président dans le but d'en réduire les délais	Partiellement réalisée.

En vue d'assurer un meilleur suivi des commentaires et insatisfactions de la clientèle et, par conséquent, une meilleure connaissance de ses besoins et de ses attentes, un mécanisme formel et corporatif de réception et de traitement des plaintes de service est articulé en 2004. Son implantation est prévue au printemps 2005.

Mentionnons toutefois que la CCQ recense déjà les plaintes et commentaires de sa clientèle. En 2004, 171 formulaires de plainte sont reçus comparativement à 234 formulaires en 2003, soit une diminution de 27 %. Les efforts déployés pour améliorer l'accessibilité téléphonique contribuent grandement à la réduction du volume de plaintes transmises par la clientèle.

De ce nombre, 84 % représentent réellement des plaintes et totalisent 163 motifs d'insatisfaction. Quant aux 25 autres, il s'agit plutôt de demandes de révision, d'appels ou de suggestions.

La proportion de plaintes relatives aux délais de traitement est en hausse (29 % en 2004 par rapport à 14 % en 2003) alors que celle relative à l'accessibilité téléphonique diminue (3,5 % en 2004 par rapport à 47 % en 2003). Les délais de traitement élevés dans le paiement des prestations d'assurance maladie durant la première moitié de l'année expliquent la croissance des plaintes.

En vue de réduire les délais liés au recours des appels au président en matière d'avantages sociaux, un mécanisme permettant d'accélérer le règlement des dossiers par la médiation est développé par la Direction des services juridiques.

Objectif	Cibles	Résultats
Réaliser la *Déclaration de service à la clientèle*	Adoption et diffusion à l'interne en 2004	Réalisée
	Développement de mesures informatiques de suivi des engagements	Réalisée.
	Mise en place des mécanismes nécessaires en assurance pour respecter la *Déclaration de service à la clientèle* pour 2005	Réalisée.
	Accès aux services en ligne disponible sur une base permanente à 95 % du temps	Réalisée. Niveau atteint : 98,9 %.
	Saisie des données du rapport mensuel effectuée le 15 de chaque mois dans 85 % des cas	Réalisée.
	Temps de réponse du réseau informatique central de 1/2 seconde ou moins	Partiellement réalisée. Temps de réponse maintenu à ce niveau 97 % du temps.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

La première *Déclaration de service à la clientèle* de la CCQ est élaborée en 2004. De nombreuses ressources, dont le Comité de direction, les directrices et directeurs ainsi que leur équipe de même que les membres du Comité des partenaires – service à la clientèle, sont associées à l'exercice visant à déterminer les services devant faire l'objet d'un engagement, de même que le niveau de service qui serait communiqué à la clientèle, en tenant compte des ressources disponibles et de la capacité de l'organisation à les réaliser.

La *Déclaration de service à la clientèle* est présentée et adoptée par les membres du Conseil d'administration en juin 2004. C'est en novembre que le président-directeur général procède à son lancement officiel auprès des cadres supérieurs de l'organisme.

Au cours des mois de novembre et de décembre, l'ensemble du personnel est rencontré afin de lui faire connaître la vision corporative de service à la clientèle et la *Déclaration de service à la clientèle*. Les rencontres sont réalisées par direction en vue de susciter l'adhésion et la responsabilisation du personnel à la vision corporative en matière de service à la clientèle et aux engagements découlant de la déclaration de service.

La *Déclaration de service à la clientèle* est diffusée en décembre; elle est rendue disponible dans les points de service de la CCQ et sur le site Internet en vue de sa mise en vigueur pour 2005. Elle est jointe en annexe du présent rapport annuel de gestion.

Objectif	Cibles	Résultats
Réduire ou maintenir les délais de traitement des diverses demandes de service	**Avantages sociaux**	
	Demandes d'admissibilité aux régimes d'assurance : 10 jours ouvrables	Non réalisée. Délai moyen de 15,2 jours ouvrables.
	Remboursement des frais médicaux, dentaires et autres services professionnels de la santé transmis par courrier : 10 jours ouvrables	Frais médicaux : non réalisée. Moyenne globale de 20 jours ouvrables. Réclamations dentaires : non réalisée. Moyenne globale de 24 jours ouvrables.
	Demandes d'assurance salaire : 10 jours ouvrables	Réalisée. Délai réel de 9,7 jours ouvrables.
	Demandes de prestations de retraite : 30 jours	Réalisée. Délai réel de 3,5 jours ouvrables.
	Application des conventions collectives	
	Dossiers relatifs au fonds spécial d'indemnisation : 4 mois	Non réalisée.
	90 % des demandes de corrections de l'employeur à son rapport mensuel : 90 jours	Réalisée.
	Plainte de cotisation syndicale : 1 mois	Partiellement réalisée. 94 % des plaintes sont traitées à l'intérieur de ce délai.
	Lettres d'état de situation : 3 jours ouvrables	Non réalisée. 82,1 % des demandes sont traitées à l'intérieur de ce délai.
	Transmission des infractions pénales au ministère de la Justice : 75 à 90 jours	Non réalisée. 51 % des infractions sont transmises à l'intérieur de ce délai.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cibles	Résultats
Réduire ou maintenir les délais de traitement des diverses demandes de service	**Gestion de la main-d'œuvre et développement des compétences**	
	Demandes d'admission à l'examen de qualification : 11 jours ouvrables	Réalisée.
	Communication des résultats des examens de qualification provinciale : deux semaines suivant la séance	Réalisée.
	Passation de l'examen de qualification provinciale : dans les quatre semaines suivant l'inscription	Non réalisée. Délai moyen de 61 jours.
	Étude des dossiers de formation : décision rendue en 30 jours	Non réalisée. Délai moyen de 49 jours.
	Demande d'exemption : 7 jours ouvrables	Réalisée. Délai moyen de 6,7 jours.
	Demandes de remboursement des incitatifs à la formation : 7 jours pour la formation à temps plein et 14 jours pour la formation à temps partiel	Partiellement réalisée. 98 % des demandes rencontrent ce délai.
	Offre de service à la clientèle	
	Traitement des demandes formulées par courriel en deux jours ouvrables	Réalisée.
	Réduire les délais moyens de réponse aux appels téléphoniques reçus	Réalisée.
	80 % des appels reçus sur les lignes spécialisées sont traités dans un temps n'excédant pas une minute	Réalisée pour les employeurs (92 %) et la ligne Info pénurie (83 %). Non réalisée pour les lignes dédiées aux associations (77 %).
	Retour des appels laissés sur la messagerie vocale de la ligne Info perfectionnement dans les 48 heures	Patiellement réalisée. 90 % des appels sont retournés à l'intérieur de la cible.
	Répondre à 70 % des appels de la ligne générale en moins de trois minutes	Non réalisée. 65 % des appels sont traités en moins de trois minutes.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Avantages sociaux

Au plan des délais en avantages sociaux, les prestations d'assurance-salaire et les demandes de prestations de retraite sont traitées à l'intérieur du délai moyen fixé. Au plan de l'assurabilité aux régimes d'assurance, à l'exception du troisième trimestre où les délais dépassent de beaucoup la cible en raison du haut volume, les délais varient entre 6 et 12 jours ouvrables.

Malgré un dépassement de la cible, les délais se situant en moyenne à 20 jours ouvrables pour l'année dans le traitement des demandes de prestations en assurance maladie, la mise en place de mesures importantes entraîne des améliorations significatives puisque les délais de traitement se situent à l'intérieur de la cible pour les deux derniers mois de 2004. Des mesures sont également mises en place dans le traitement des demandes de remboursement des soins dentaires dont les résultats se feront sentir en 2005. Précisons toutefois que 67 % des réclamations en assurance maladie et dentaires sont effectuées par paiement direct n'entraînant ainsi aucun délai pour les assurés.

Application des conventions collectives

Dans le traitement des dossiers relatifs au fonds spécial d'indemnisation, le délai de quatre mois n'est malheureusement pas atteint en 2004, atteignant même à certaines périodes sept mois. Ce résultat s'explique notamment par les efforts du personnel de cette équipe concentrés notamment sur le dossier de la location de main-d'œuvre.

Après avoir transmis son rapport mensuel à la CCQ, il se peut que l'employeur se rende compte d'une erreur (calcul, nombre d'heures incorrect, mauvais taux utilisé, etc.). Il peut dans ce cas transmettre une demande de correction. La cible fixée est de 90 % des demandes traitées en moins de 90 jours. En 2004, la cible est dépassée pour atteindre 93,5 %, soit une augmentation de 3,5 % par rapport à 2003. Précisons que plus de 53 % des demandes de correction sont traitées en moins de 30 jours, soit une amélioration de 7 % par rapport à l'an dernier et plus de 80 % en moins de 60 jours.

La cotisation syndicale que l'employeur prélève sur la paie de ses salariés est transmise à la CCQ qui, après avoir effectué les validations nécessaires, la transmet au syndicat ou local syndical concerné. Si ce dernier juge que la remise comporte des erreurs, il peut formuler une plainte à la CCQ qui l'analyse et détermine si elle est fondée ou non. Si elle est fondée, soit environ dans 70 % des cas, des procédures de perception sont entreprises auprès de l'employeur visé. En 2004, la cible fixée est d'assurer le traitement de toute plainte de cotisation syndicale en moins d'un mois; elle n'est pas atteinte durant l'année.

Au sujet de la lettre d'état de situation, le délai fixé pour son émission est de trois jours ouvrables. Bien que le délai moyen de traitement atteigne 1,65 jour et que la cible soit dépassée la majeure partie de l'année, elle n'est pas réalisée en 2004 puisqu'elle n'est atteinte que dans 82,1 % des cas. On enre-gistre durant l'année une augmentation du volume de 3,6 %.

Les infractions pénales correspondent aux dossiers de recommandation de poursuites acheminées au Bureau des infractions et des amendes du ministère de la Justice. En 2004, 51 % des infractions sont transmises à l'intérieur du délai prévu, soit entre 75 et 90 jours après la date d'infraction. Malgré le fait que la cible n'ait pas été atteinte, les mesures mises en place au cours du dernier semestre de 2003 ont permis de réduire significativement les délais moyens de transmission en 2004 puisqu'ils sont passés de 116 jours en 2003 à 98 jours en 2004 avec une augmentation de 40,9 % des dossiers traités en moins de 90 jours par rapport à 2003.

Gestion de la main-d'œuvre et développement des compétences

L'année 2004 marque une augmentation sans précédent des inscriptions aux activités de perfectionnement avec une hausse de 74 %, passant de 8 800 inscriptions à plus de 15 000 en un an. Cette croissance importante de volume crée cependant quelques retards dans le traitement des demandes et dans le versement des incitatifs financiers.

Offre de service à la clientèle

Le délai moyen de réponse des appels téléphoniques s'améliore en 2004, passant de quatre à un peu moins de deux minutes et demie.

En regard des cibles spécifiques à chaque clientèle, elles sont dépassées quant au délai moyen de réponse de la ligne destinée aux employeurs et celui de la ligne Info pénurie. Pour ce qui est de la ligne générale, la cible de 70 % n'est pas atteinte, mais représente une amélioration de 12 % par rapport à 2003.

Le volume important d'inscriptions aux activités de perfectionnement explique que le délai ne peut être atteint que dans 90 % des cas pour la ligne Info perfectionnement.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cible	Résultat
Révision de processus dans une optique d'amélioration de service	Deux processus additionnels révisés en 2004	Partiellement réalisée.

Deux processus sont ciblés pour un exercice de révision en 2004. Il s'agit du processus de gestion des réclamations d'assurance des travailleurs de l'industrie et de celui de la gestion des exemptions de détenir un certificat de compétence.

Dans les deux cas, l'objectif poursuivi consiste à examiner le processus afin d'identifier des pistes devant permettre de réduire les délais de traitement en vue de mieux répondre aux attentes de la clientèle. Les révisions de processus débutent toutes deux en 2004, mais une seule est complétée au cours de la période, soit celle portant sur la gestion des réclamations d'assurance.

Objectif	Cible	Résultat
Réaliser un projet pilote portant sur l'introduction d'une démarche de mesure de la qualité dans les bureaux régionaux pour les services au comptoir	Novembre 2004	Non réalisée.

Le projet pilote portant sur la mise en place d'une démarche d'assurance-qualité dans les bureaux régionaux est reporté. La CCQ compte plutôt l'implanter dans l'ensemble de l'organisation en 2007.

Objectif	Cibles	Résultats
Garantir la protection adéquate des renseignements personnels de la clientèle de l'industrie	Mettre à jour la politique générale visant la protection des renseignements personnels	Réalisée.
	Soumettre les modifications de la politique au Conseil d'administration	Réalisée.
	Mettre à jour les directives relatives aux renseignements personnels pouvant être touchées par les modifications à la politique	Réalisée.
	Offrir au personnel de la CCQ de la formation concernant la directive sur le traitement d'une demande de documents ou de renseignements personnels	Réalisée.
	Intégrer le volet « protection des renseignements personnels » au programme d'accueil ainsi que dans la formation des nouveaux membres du personnel	Non réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cibles	Résultats
Garantir la protection adéquate des renseignements personnels de la clientèle de l'industrie	Offrir aux associations patronales et syndicales des sessions de sensibilisation sur la directive portant sur le traitement d'une demande de documents ou de renseignements personnels	Réalisée.
	Évaluer le maintien des droits d'accès des représentants syndicaux et les adapter aux besoins	Non réalisée.
	Mettre à jour les déclarations de fichiers de la CCQ	Non réalisée. En attente de l'adoption du projet de loi modifiant la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*
	Mettre à jour périodiquement le registre des communications exigées par la loi	Réalisée.
	Vérifier la conformité à la loi des formulaires et des autorisations utilisés par la Direction des ressources humaines	Non réalisée. En attente de l'adoption du projet de loi.
	Modifier la carte MÉDIC Construction afin d'éliminer l'utilisation du numéro d'assurance sociale	Réalisée.
	Sensibiliser périodiquement les directions à l'importance de conformer les contrats et les ententes de la CCQ aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*	Réalisée.
	Revoir le délai de conservation concernant les demandes d'accès adressées à la CCQ	Réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

À la suite de l'adoption de la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements* en 2003, la CCQ met en place un programme de formation visant l'ensemble de son personnel qui se poursuit en 2004. De plus, de nouveaux programmes de formation sont offerts à certaines directions afin de répondre à des besoins plus spécifiques dans ce domaine.

La première phase de révision des droits d'accès du personnel de la CCQ aux données informatiques du système central s'est terminée en 2003. Cet exercice visait à assurer que seuls les renseignements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions leur soient accessibles. En 2004, la CCQ entreprend la deuxième phase de cette révision qui devrait être complétée en 2005.

Une procédure particulière de traitement des demandes visant à permettre au personnel de la CCQ d'accéder à des données informatiques est élaborée en cours d'année.

En 2004, la CCQ entreprend la négociation de nouvelles ententes administratives relatives à des communications de renseignements personnels. De plus, plusieurs contrats en cours d'exécution font l'objet d'une intervention afin d'y inclure une entente de confidentialité lorsque leur exécution inclut ou est susceptible d'inclure, une communication de renseignements personnels. Les nouveaux contrats de la CCQ comportent désormais une telle entente lorsque cela est requis.

La carte MÉDIC Construction est un document qui confirme qu'un salarié de la construction est assuré. La carte sert également au paiement de certains frais couverts par les régimes d'assurance. En 2004, la CCQ procède au remplacement du numéro d'assurance sociale par une autre identification propre à la CCQ et servant à donner accès aux services en ligne.

En 2004, la CCQ compte des ententes d'échange de renseignements personnels à caractère public ou à caractère nominatif avec les ministères, les organismes et les autres organisations énumérés ci-après : la Régie des rentes du Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Régie du bâtiment du Québec, Développement des ressources humaines Canada, la Société de l'assurance automobile du Québec, le ministère du Revenu du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, Hydro-Québec et la Société d'énergie de la Baie-James.

Les régimes d'avantages sociaux

Compte tenu de l'importance des activités découlant des régimes d'avantages sociaux de l'industrie de la construction, l'amélioration de la qualité des services ne saurait avoir l'impact escompté si ces activités ne sont pas touchées. En effet, près du tiers des demandes traitées par le personnel des centres d'appels et au comptoir concerne les régimes d'avantages sociaux.

L'industrie de la construction se démarque dans le domaine des avantages sociaux non seulement en raison de leur diversité et de leur variété en regard des besoins de cette industrie, mais aussi par les programmes novateurs qu'elle offre dans le domaine de la santé.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés entièrement financés par les personnes exerçant une occupation ou un métier et les employeurs. Ils ont une portée universelle puisque les cotisations sont déterminées par les associations patronales et syndicales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette universalité permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux comprennent un régime de retraite ainsi que des régimes d'assurance offrant des protections d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire, un programme de promotion et de gestion de la santé. Ces régimes prévoient également la possibilité de conclure des ententes de réciprocité pour les travailleurs québécois appelés à travailler à l'extérieur de la province ou pour les travailleurs de l'extérieur venant exercer leurs activités au Québec. Le développement de ces régimes s'effectue en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales favorisant ainsi la mise en place de régimes adaptés aux besoins de l'industrie et s'ajustant continuellement à l'environnement et aux réalités sociales.

Les régimes d'assurance sont exclusivement financés par les employeurs. On compte 66 régimes d'assurance différents autogérés et autoassurés. En 2004, le nombre d'assurés à MÉDIC Construction augmente de 9,3 % pour s'établir à 99 760. Cette croissance s'explique notamment par la forte hausse de l'activité de construction et, tout comme l'an dernier, par l'efficacité du système de réserve d'heures, une mesure visant à mettre en réserve l'excédent des heures requises pour être assuré lors de la période suivante.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Des mesures sont mises en place pour étendre la coordination des régimes d'assurance aux enfants à charge qui relèvent du conjoint selon les règles habituelles de l'assurance. Cela entraîne des économies additionnelles à celles obtenues par la coordination d'assurance des conjoints et permet à l'assuré de profiter d'un remboursement complet des frais encourus.

Les nouvelles conventions collectives convenues en 2004 prévoient des cotisations additionnelles à l'assurance, ce qui a pour effet de stabiliser la situation financière du régime.

Tout comme c'est le cas pour les régimes d'assurance, les prestations de retraite sont déterminées en fonction des heures travaillées dans l'industrie. Le régime de retraite de l'industrie de la construction est un régime interentreprises à cotisations et à prestations déterminées. Cependant, à la suite des dernières conventions collectives, des changements fondamentaux sont apportés faisant en sorte de passer, à compter de 2005 d'un régime à cotisations et prestations déterminées durant la période de vie active à un régime entièrement à cotisations déterminées. Toutefois, à la retraite, le régime conserve le principe du versement des rentes viagères garanties. Le régime complémentaire de retraite demeure entièrement financé par les travailleurs et les employeurs, et la cotisation varie selon les métiers et occupations. Les fonds sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec qui en assume la gestion, guidée par une politique de placement établie par l'industrie.

Les discussions se poursuivent en 2004 avec la Régie des rentes du Québec (RRQ) afin d'évaluer des mesures d'application pour le régime de l'industrie de la construction et touchant l'amortissement du déficit de solvabilité en regard de l'application de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie, de prévention et d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale et physique, l'industrie de la construction dispose d'un programme de promotion et de gestion de la santé, *CONSTRUIRE en santé*, comprenant quatre catégories de services pour lesquels des activités promotionnelles sont réalisées.

Le service de première ligne est opérationnel depuis décembre 2002. Il permet, par le biais d'un guichet unique, d'accompagner les assurés dans leurs démarches vers les services de santé physique, les services d'aide et les services de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif.

Ainsi, les assurés peuvent obtenir un accès rapide à l'ensemble des services du programme *CONSTRUIRE en santé* en communiquant au service téléphonique de première ligne. Les interventions des infirmières s'inscrivent dans le cadre d'une approche globale de la santé prenant en considération la personne dans ses dimensions physique, psychologique et sociale. À ce titre, la personne est respectée, conseillée et soutenue dans ses choix santé.

Au moment d'une demande de service de la part d'un assuré, l'infirmière effectue l'accueil, l'évaluation clinique de la situation de santé en tenant compte des besoins, capacités, ressources et motivation de l'assuré. Elle intervient en counselling téléphonique et oriente la personne, au besoin, vers les ressources professionnelles aptes à l'aider, soit dans le cadre du programme ou vers les ressources de la communauté. Elle effectue le suivi et vérifie la satisfaction de l'assuré au moment de fermer le dossier. Le service de première ligne est accessible 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Dans le cadre de ses activités en 2004, le service de première ligne réalise 16 449 interventions auprès des assurés qui conduisent à l'ouverture de 4 808 références vers les autres services du programme.

Les services de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction traduisent la volonté du milieu de prévenir ces difficultés et d'intervenir auprès des personnes qui vivent ces problématiques et de les aider. Son principal fer de lance est un réseau d'Intermédiaires, composé de personnes bénévoles issues des associations syndicales et patronales, formées spécialement pour sensibiliser leurs collègues de travail et pour intervenir auprès de ceux qui sont aux prises avec l'une ou l'autre de ces problématiques afin de les orienter vers les ressources appropriées.

En 2004, le nombre de demandes augmente de 9 % et les montants versés pour des prestations en frais de thérapie dans un centre de traitement privé diminuent de 7 %, alors que les prestations d'assurance salaire augmentent de 31 %.

Depuis 1998, la personne assurée bénéficie de services d'aide lui donnant droit à des heures de consultation avec un professionnel spécialisé pour des problèmes conjugaux et familiaux ou liés à leur santé mentale. Les jeunes assurés de moins de 18 ans ont également accès à des professionnels en ergothérapie et en orthothérapie. L'utilisation des services d'aide connaît en 2004 une augmentation de 10 % par rapport à 2003, alors qu'on enregistre une hausse de 9 % des prestations versées.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Les services d'aide couvrent également les interventions post-traumatiques auprès des personnes témoins d'un accident grave sur un chantier de construction. Au cours de 2004, cinq interventions ont lieu sur des chantiers et plus de 150 témoins sont rencontrés par des professionnels désignés à ce service.

La prestation des services de santé physique de *CONSTRUIRE en santé* offerte aux assurés est réalisée par l'intervention personnalisée d'infirmières qui évaluent les besoins des personnes aux prises avec un problème de santé chronique, tel que l'asthme, le diabète, l'hypertension artérielle, l'obésité, le tabagisme, etc. Les infirmières offrent des conseils, des références et peuvent faire parvenir aux assurés des renseignements ainsi que leur fournir des outils pratiques. En 2004, elles répondent à 5 828 appels, soit une augmentation de 24 % par rapport à 2003.

Objectif	Cible	Résultat
Améliorer notre connaissance des besoins de la clientèle	Réalisation d'un sondage d'efficacité et de satisfaction auprès des lecteurs du journal *Pour une industrie en santé* destiné aux assurés de MÉDIC Construction	Réalisée.

Lancé en 2002 et publié quatre fois par année à près de 100 000 exemplaires, le journal *Pour une industrie en santé*, réalisé dans le cadre du programme *CONSTRUIRE en santé*, vise principalement à prévenir la maladie chez les personnes assurées à MÉDIC Construction ainsi que leur famille, à susciter la réflexion et les changements de comportements liés aux habitudes de vie nuisibles à la santé. Après deux ans, la CCQ souhaitait évaluer si ces objectifs étaient atteint et si les lecteurs de ce journal en appréciaient le contenu.

Réalisé au début de l'automne 2004, le sondage est adressé à 4 000 assurés de MÉDIC Construction par voie postale. Le taux de réponse est de 14 %. On constate que le profil des lecteurs est largement masculin et se situe principalement dans les groupes d'âge des 40 ans et plus. Le taux de satisfaction est de 93 %. Ce sont 82 % des répondants qui indiquent que le contenu du journal suscite la réflexion et 63 % indiquent qu'il entraîne des changements à leurs habitudes de vie. Près d'une personne sur cinq fait lire le journal par d'autres personnes en dehors de la maison.

Les activités de prévention et de promotion de la santé de *CONSTRUIRE en santé* visent à informer les personnes sur les moyens de prévenir l'apparition de la maladie, d'améliorer leur qualité de vie et de changer des habitudes de vie néfastes à leur santé. Pour 2004, le kiosque santé où se retrouvent des professionnels de la santé qui offrent des tests de dépistage et des renseignements pratiques est utilisé dans 15 événements sociaux et sportifs des associations syndicales et patronales dans différentes régions du Québec. Il permet à quelque 1 000 personnes de passer un test de dépistage d'hypertension artérielle, de diabète, de cholestérol, de mesurer leur pourcentage de gras, leur flexibilité et leur force musculaire, en plus d'être dirigées vers les ressources appropriées.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Protection des conditions de travail de la main-d'œuvre et concurrence loyale entre les entreprises de construction

La protection des salaires et des avantages sociaux des salariés et la concurrence loyale entre les entreprises de construction sont assurées par les pouvoirs accordés à la CCQ par la loi. Ces derniers lui permettent d'assurer l'application des conditions de travail, la conformité des salariés et des employeurs en regard des dispositions de la réglementation applicable et la validation des remises mensuelles par la connaissance de l'activité de construction identifiée sur les chantiers.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la CCQ peut visiter le chantier, exercer les recours lui permettant de réclamer, pour tout salarié, des montants dus par un employeur ou recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur et recommander les poursuites pénales lorsque les diverses obligations ne sont pas respectées. Elle peut aussi recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin d'identifier les montants dus et effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils. Dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de payer les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur.

Elle peut également suspendre les travaux sur un chantier de construction et réclamer les sommes dues en les établissant au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen ou preuve.

Plus la CCQ est efficace dans ses actions d'inspection sur les chantiers de construction et au plan de ses interventions aux livres des employeurs, plus elle améliore ses services d'application des conventions collectives. Depuis 2000, sa stratégie globale pour assurer l'application des lois et règlements repose sur trois axes :

- l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des moyens de contrôle permettant le dépistage des problématiques ainsi que leur correction;
- la sensibilisation et l'éducation des acteurs de l'industrie;
- la mise en place de mesures d'allègement administratif visant plus particulièrement les entreprises de construction.

Ainsi, la CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations.

Objectif	Cibles	Résultats
Augmenter le niveau des heures déclarées par million de dollars d'investissements, et ce, dans les secteurs plus à risque, tels le commercial et le résidentiel	Maintien ou augmentation de 2 % des heures déclarées par million de dollars d'investissements	Réalisée.
	Maintien ou augmentation des principaux résultats en matière de gestion de l'information, d'intervention aux chantiers, d'enquêtes aux livres et de recommandation de poursuites pénales selon les indicateurs définis	Partiellement réalisée.
	Mise sur pied d'une équipe spéciale de 20 ressources provenant des bureaux régionaux de Montréal, Québec et Estrie pour débuter des interventions ciblées portant sur les dossiers les plus problématiques de travail au noir caractérisé	Réalisée.
	Intensification des liens d'échanges et de collaboration avec les principaux organismes d'enquête	Réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

L'efficacité des mesures mises de l'avant dans l'industrie en 2004 semble encore se confirmer. En effet, en se basant sur l'évolution comparée dans les secteurs résidentiel et institutionnel et commercial, on peut estimer en 2004 les gains d'heures déclarées reliées à une progression du ratio d'heures travaillées par million de dollars dépensés depuis 1994 à 35,0 millions. Ce niveau était de 30,5 millions d'heures en 2003; c'est donc une augmentation de 20 % que l'on enregistre en 2004.

De plus, de façon générale, les résultats obtenus par les activités d'inspection atteignent les cibles fixées. Ainsi, on enregistre une hausse du taux de contrats identifiés pour les chantiers requérant une collecte prioritaire de l'ordre de 10,4 % par rapport à 2003.

Les activités d'inspection étant dirigées vers les situations potentiellement non conformes, le registre des chantiers et des intervenants enregistre toutes les situations potentiellement à risque pour chaque intervenant concerné. Plusieurs types de situations de non-conformité existent et chacune est pondérée en fonction de l'urgence de l'intervention qu'elle commande. Les intervenants qui accumulent le poids le plus élevé font en priorité l'objet d'interventions au chantier ou aux livres. Dans ce contexte, le personnel affecté à la gestion de l'information évalue si les exécutants aux contrats sont en situation de remises potentiellement non conformes en relation avec leurs activités de construction.

Ainsi, le nombre de situations d'heures non conformes baisse de 36,6 % en 2004 par rapport à 2003. Cette diminution entraîne par le fait même une baisse de 5,6 % du nombre de contrats nécessitant une intervention puisqu'il y a moins de contrats avec un écart d'heures. Cette baisse dans la détection des heures s'explique par les efforts déployés pour améliorer la qualité de la détection et du suivi pour augmenter le pourcentage d'intervention menant à un résultat.

En 2004, malgré une légère baisse de 3 % du nombre de jours de production, on note une augmentation significative à tous les niveaux. Ainsi, les montants perçus enregistrent une hausse de 31 % par rapport à 2003 et les heures réclamées de 11 %. En ce qui a trait aux montants réclamés, ceux-ci connaissent également une augmentation de 29 % comparativement à l'année précédente.

On compte durant l'année une augmentation de 12,5 % du nombre d'interventions par jour de production aux livres visant une récupération d'au moins 50 heures. On attribue cette évolution à une amélioration dans l'assignation des interventions et une meilleure utilisation des techniques de perception.

Finalement, le nombre de poursuites pénales diminue de 3,6 % relativement à 2003. Encore une fois, la qualité des dossiers étant privilégiée en 2004 afin de réduire le délai de transmission des poursuites pénales, ceci entraîne une baisse du nombre de dossiers. Cette diminution de 3,1 % demeure toutefois faible.

En vue de la réalisation d'interventions concertées avec les organismes faisant partie du projet ACCES construction, la CCQ amorce les travaux pour mettre sur pied une équipe spéciale d'intervention composée de 20 personnes. Un plan d'action est élaboré et présenté à la Direction des ressources humaines ainsi qu'au syndicat du personnel de la CCQ. Cette équipe pourra permettre une intervention plus rapide dans les situations identifiées avec les problématiques les plus sévères de travail au noir dans un secteur donné et contribuer aux mécanismes de collaboration convenus avec les ministères et organismes faisant partie d'ACCES construction.

Objectif	Cibles	Résultats
Augmenter le niveau de correction des situations de non-conformité pouvant mener à une suspension de travaux	Plus de 90 % des évocations du pouvoir de suspension de travaux comportent une visite de suivi	Non réalisée.
	Les évocations du pouvoir de suspension avec visite de suivi dans les trois jours représentent 75 % du total des évocations	Non réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

La CCQ peut procéder à une évocation formelle de suspension des travaux sur un chantier lorsque :

- un salarié se trouve en situation de non-conformité parce qu'il ne détient pas un certificat de compétence ou une exemption à en détenir un;
- lorsqu'un entrepreneur est non-détenteur d'une licence appropriée, délivrée par la Régie du bâtiment du Québec.

La CCQ peut aussi effectuer une visite de suivi sur les chantiers dont la durée des travaux le permet.

En 2004, 56 % des visites ayant entraîné une évocation de suspension des travaux font l'objet d'un suivi, soit une baisse de 1 % par rapport à 2003. Seulement 12,8 % des cas ne donnent pas lieu à une visite où cela était rendu possible. Si on compte en 2004 une augmentation de 9,3 % du nombre de visites de chantiers ayant fait l'objet d'une évocation, la proportion de chantiers ayant fait l'objet d'une évocation de suspension des travaux se situe au même niveau qu'en 2003 soit presque un chantier sur quatre. Pour un peu plus de un chantier sur deux, la durée des travaux rendait possible la visite de suivi.

Objectif	Cible	Résultat
Réduire le nombre d'entreprises pour lesquelles des salariés doivent être indemnisés par le fonds spécial d'indemnisation	Réduction de 5 % du nombre d'entreprises	Non réalisée.

Malgré une augmentation des interventions, la cible de réduction de 5 % du nombre d'entreprises insolvables n'est pas réalisée compte tenu d'une augmentation importante, mais ponctuelle du nombre d'insolvabilités.

Objectif	Cible	Résultat
Hausser pour certaines clientèles ciblées le niveau d'intolérance vis-à-vis du travail au noir dans l'industrie de la construction	Amorcer une stratégie de sensibilisation auprès des employeurs et des salariés travaillant dans les systèmes intérieurs en concertation avec les représentants patronaux et syndicaux de ce secteur	Réalisée.

En 2004, plusieurs rencontres avec les représentants de l'industrie ont lieu afin d'échanger sur les problématiques de la pose de systèmes intérieurs et de convenir des principales stratégies. Durant l'année, la CCQ effectue des croisements d'information à partir de ses bases de données, selon des critères définis, pour détecter les situations problématiques. Les situations problématiques sont ainsi cernées et seront analysées plus avant en 2005.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire

Depuis 2001, la CCQ s'est formellement engagée dans le développement de mesures visant l'allégement administratif et la simplification réglementaire. C'est la raison pour laquelle plusieurs actions ont été réalisées en ce sens depuis et découlent d'objectifs et de cibles bien définis pour le bénéfice et la satisfaction des clientèles externes.

Objectif	Cible	Résultat
Réaliser la refonte du site Web	Étapes de conception et de scénarisation complétées	Non réalisée.

Au cours de 2004, la CCQ effectue une analyse visant à déterminer le positionnement de son prochain site Web tenant compte de l'expérience passée, des besoins de sa clientèle et de sa vision clientèle définie durant l'année. Dix recommandations découlant de cette analyse portent sur le positionnement du futur site qui sera davantage personnalisé au profil de chaque clientèle, sur des améliorations importantes sur les plans opérationnel et ergonomique, de même que sur la gestion du site. Ce projet fait l'objet d'un appel d'offres en novembre 2004 afin de retenir les services d'un fournisseur spécialisé en vue de la conception du nouveau site et de l'acquisition d'un logiciel de gestion du site. C'est en 2005, que le contrat sera octroyé, et que la refonte du site sera complétée.

Objectif	Cibles	Résultats
Offrir aux clientèles de l'industrie, l'accès aux canaux rendus disponibles grâce aux nouvelles technologies pour l'accès aux services	Plan de déploiement 2003-2005	Partiellement réalisée.
	Amélioration du dossier des heures aux services en ligne	Réalisée.
	Amélioration du formulaire de saisie du rapport mensuel en ligne	Réalisée.
	Mise en place du service d'inscription aux activités de perfectionnement en ligne	Réalisée.
	Enregistrement des plaintes de cotisations syndicales par le biais des services en ligne	Non réalisée.
	Suivi des mesures implantées en vue d'augmenter l'adhésion des employeurs au service du rapport mensuel par téléphone et au formulaire de saisie en ligne	Réalisée.

Le plan de déploiement des services en ligne destinés aux employeurs et aux salariés se réalise dans l'ensemble tel que prévu. Deux projets destinés aux associations sont toutefois retardés pour 2005. Deux nouveaux services transactionnels offerts aux travailleurs, soit le changement d'adresse et l'inscription aux activités de perfectionnement, sont mis en place. Du côté des employeurs, des améliorations sont apportées à deux services transactionnels, soit le rapport mensuel et la demande d'embauche et mise à pied; tous deux entraînent une augmentation importante de l'utilisation de ces services en 2004. Vous trouverez dans le chapitre portant sur les projets particuliers un sommaire sur les services Internet et en ligne pour l'année 2004.

Les différentes mesures promotionnelles mises de l'avant depuis 2003 en vue de susciter l'adhésion et l'utilisation des services en ligne portent fruit en 2004. Celles visant plus particulièrement les services reliés au rapport mensuel (par téléphone et saisie du rapport par le biais des services en ligne) entraînent respectivement une augmentation du volume de 10,35 % et de 88,84 % en 2004.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cible	Résultat
Réaliser le plan d'allègement déposé au Conseil d'administration en mars 2004	Respect de l'échéancier défini au plan	Non réalisée.

Le plan d'allégement de 2004 se compose de plusieurs livrables. Malgré des intentions louables, la CCQ ne réussit pas à livrer les résultats prévus dans la quasi-totalité des cas. Les ressources disponibles pour ces travaux ne sont pas suffisantes pour le degré d'avancement initialement prévu.

- *Élimination des formalités ou preuves sans valeur ajoutée pour le client et pour la CCQ.*
  Il était prévu de prioriser certaines formalités et d'effectuer l'exercice de révision et d'élimination des formalités sans valeur ajoutée d'ici la fin 2004. Ce sont les formalités liées aux activités inhérentes à l'administration des régimes d'avantages sociaux qui font l'objet de cette priorisation. L'objectif visé n'est pas atteint en 2004. Le cadre d'analyse est toutefois établi et les travaux débutent, mais sans résultats concrets durant l'année.

- *Révision systématique des communications écrites.*
  L'exercice n'a pas été complété en 2004. Les paramètres de la gestion de ce projet visant en première phase la définition d'un encadrement pour l'ensemble des communications écrites sont cependant définis ainsi que les mécanismes de consultation en complémentarité avec le projet de la révision des formalités administratives.

- *Révision de la Loi R-20 et des règlements afin d'élaguer toute clause superflue et de simplifier le langage.*
  Les travaux en regard de ce livrable progressent de façon significative en 2004. Le plan d'action prévoit un dépôt des propositions de modifications au Conseil d'administration en avril 2005.

- *Positionnement de la CCQ en regard du rôle à assumer dans un portail construction et proposition d'un plan d'action pour sa réalisation.*
  Des réflexions permettent de cerner les enjeux et de positionner la portée d'un éventuel portail. Une proposition sommaire est présentée à la direction de la CCQ et le plan d'affaires devrait se réaliser en 2005.

- *Poursuite de l'introduction des services en ligne pour les employeurs et les travailleurs de l'industrie (phase 2).*
  Le plan de déploiement est réalisé tel que prévu. Le positionnement que la CCQ souhaite prendre dans les prochaines années en regard des services en ligne étant tributaire de la réflexion qu'elle est à réaliser au sujet du portail construction, les développements actuels portent surtout sur la consolidation et l'amélioration des services existants.

- *Réalisation d'un plan de promotion des services en ligne.*
  Les stratégies définies au plan de promotion des services en ligne suivent leurs cours. Les actions menées portent fruit puisqu'on compte une augmentation d'adhésion de plus de 65 % de nouveaux abonnés comparativement à 2003.

- *Évaluation au 31 décembre 2003 des réductions de coûts administratifs découlant des mesures d'allègement et prévision pour l'année 2004.*
  L'évaluation est réalisée. Il appert que la réduction globale des coûts se situait à 20,2 % à la fin 2003 (moyenne pondérée) pour les trois formalités évaluées spécifiquement. L'objectif fixé par le gouvernement était de 20 % pour 2004. Dans les faits, les coûts unitaires pour chacune des formalités, soit le rapport mensuel, la lettre d'état de situation et les avis d'embauche et de mise à pied, chutent de façon spectaculaire. L'économie unitaire est de près de 90 % dans certains cas. Compte tenu des améliorations réalisées en 2004 et de la pénétration accrue des services, on estime que la diminution des coûts à la fin 2004 pour ces mêmes trois formalités se situera à près de 30 %.

- *Suivi des tendances et des actions prises par d'autres instances dans le but d'alléger le fardeau administratif et dissémination de ces tendances dans l'organisation.*
  Malgré le fait que des efforts aient été consacrés à la veille stratégique des tendances, aucun rapport officiel ni diffusion formelle dans l'organisation n'ont pu être réalisés. Les efforts à ce chapitre seront mieux canalisés en 2005.

- *Évaluation des opportunités de décentralisation ou déconcentration des services et activités dans un souci d'amélioration de l'accessibilité aux services et de réponse rapide aux besoins spécifiques.*
  Bien que la CCQ continue d'assurer en 2004 une réponse aux besoins spécifiques de service en fonction de clientèles particulières ou en régions éloignées des grands centres, l'exercice d'évaluation n'est pas réalisé en 2004.

- *Examen des avenues permettant la diminution des recours multiples en vertu de l'article 54 de la Loi R-20 et des possibilités de bonification de la lettre d'état de situation.*
  En 2004, la rédaction et l'implantation d'un encadrement portant sur la diminution de l'exercice de recours simultanés fondés sur l'article 54 de la Loi R-20 relativement à la responsabilité solidaire sont réalisées. Les bonifications au service de la lettre d'état de situation ne sont cependant pas complétées en 2004, mais sont prévues pour 2005.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cibles	Résultats
Réduire le nombre de différends ou de conflits actuellement judiciarisés	Élaboration d'un service de conciliation intégré à des mesures préventives de résolution de conflits mis en place et à mettre en place relativement aux avantages sociaux afin de réduire le nombre de dossiers d'appels au président	Réalisée.
	Analyser la possibilité d'étendre à d'autres mandats de la CCQ le service de conciliation mis en place pour les avantages sociaux	Réalisée.
	Pour les dossiers de contestation de licence restreinte, augmentation du nombre de dossiers comparativement à 2003 se solutionnant à la satisfaction de la CCQ. Ces dossiers ont été conclus par une entente au préalable ou lors d'une conciliation entre l'employeur et la CCQ pour être soumise à l'approbation du Commissaire de la construction	Réalisée.

Dans le but de réduire le nombre de différends ou de conflits actuellement judiciarisés, la CCQ analyse en 2004 la possibilité d'étendre à d'autres mandats de la CCQ le service de conciliation développé pour les recours en matière d'avantages sociaux. Bien que l'analyse porte sur l'ensemble des mandats, ses conclusions portent davantage sur l'extension de ce service aux activités de réclamations, où les avantages seraient plus évidents. Le projet est toujours à l'étude à la fin de 2004.

On compte une légère augmentation du nombre de dossiers relatifs aux contestations de licence restreinte solutionnés à la satisfaction de la CCQ en 2004 comparativement à 2003.

Adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers

La CCQ s'est engagée à assurer une présence accrue dans les régions éloignées des principaux centres de la province et à favoriser une réponse aux besoins de clientèles particulières. C'est la raison pour laquelle plusieurs objectifs sont définis en ce sens pour 2004.

Objectif	Cible	Résultat
Ajuster les modalités de prestation de services aux besoins particuliers de certains groupes ou régions	Offre de service adaptée sur le chantier hydroélectrique de la rivière Toulnustouc, sur la Côte-Nord, région de Baie-Comeau	Réalisée.

Soucieuse d'adapter son offre de service à la clientèle à certaines réalités particulières, la CCQ offre, en 2004, ses services à pied d'œuvre.

En 2004, Hydro-Québec entreprend les travaux d'une centrale hydroélectrique, travaux d'une valeur d'un milliard de dollars. Afin de réaliser les travaux d'une telle ampleur, 1 200 travailleurs résident sur le chantier de Toulnustouc. Étant donné la distance entre le chantier et les bureaux de la CCQ, le bureau de Baie-Comeau offre six séances de rencontre sur le chantier de juin à décembre permettant ainsi de rencontrer 186 personnes.

Afin de répondre à une demande de service à la clientèle adaptée aux besoins particuliers des personnes résidant sur le territoire de la Jamésie, des actions spécifiques sont réalisées en ce sens. Aussi, les populations de neuf municipalités jamésiennes sont invitées à faire connaître leur intérêt à obtenir une qualification pour travailler sur le chantier Eastmain. Des mesures d'allégements administratifs et de référence sont mises en place pour faciliter l'intégration, le cas échéant. De plus, en novembre 2004, la CCQ crée une adresse courriel et offre une ligne téléphonique destinée à la clientèle de ce territoire.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Objectif	Cibles	Résultats
Faciliter le respect des ententes prévues par le gouvernement du Québec à l'endroit des Autochtones sur les chantiers de construction	Rencontres d'information avec les communautés autochtones visées par les ententes	Réalisée.
	Établissement de mesures administratives claires	Réalisée.
	Planification de la main-d'œuvre des communautés autochtones visées	Réalisée.

La CCQ travaille étroitement avec les bénéficiaires de l'entente de la Paix des Braves par l'entremise, entre autres, d'un agent de liaison avec les Cris. Comme organisme visé par les ententes entre le gouvernement du Québec, Hydro-Québec et les autorités cries, la CCQ tient en 2004 des rencontres avec les communautés concernées par ces ententes pour convenir de mesures facilitant l'intégration de la main-d'œuvre autochtone sur les chantiers concernés.

Des mesures administratives particulières sont également établies pour la main-d'œuvre autochtone au chantier Manouane et au chantier de Péribonka avec le Conseil des Montagnais du Lac St-Jean afin de répondre aux ententes signées avec Hydro-Québec.

Objectif	Cible	Résultat
Maintenir le nombre de points de service desservant les villes sans bureau régional à proximité	Offre de services adaptés dans les régions éloignées au besoin et en temps opportun pour le Témiscamingue, Chibougamau et Pontiac	Réalisée.

En vue d'améliorer la qualité des services rendus à la clientèle en région éloignée, la CCQ maintient son offre de service dans certains points de service.

Le bureau régional de l'Abitibi-Témiscamingue, situé à Val d'Or, offre un service à la clientèle à Témiscamingue et offre 11 séances entre janvier et novembre, permettant de rencontrer salariés et employeurs et de tenir neuf séances d'examen de qualification.

Le bureau régional du Saguenay-Lac-Saint-Jean assure un service à la clientèle à Chibougamau et tient sept séances en 2004, soit entre mai et novembre.

Le bureau régional de l'Outaouais fait de même dans la région de Pontiac en juin et en novembre 2004 en tenant deux séances.

Objectif	Cible	Résultat
Augmenter le nombre de femmes intégrant et demeurant dans l'industrie de la construction	Taux d'augmentation de plus de 25 %	Réalisée.

En 2004, la bonne progression se poursuit avec un total de 1 277 femmes actives dans l'industrie de la construction. La part des femmes atteint le cap du 1,0 %, qui est cinq fois plus élevée qu'en 1993. Les femmes enregistrent ainsi une augmentation de 25,4 % de leur nombre en 2004 par rapport à 2003, alors que la main-d'œuvre augmente globalement de 7,6 %.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 3

PRIVILÉGIER DES MÉCANISMES DE GESTION DES DOSSIERS D'INDUSTRIE FAVORISANT LA PARTICIPATION ACTIVE DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES, et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.

La participation étroite des associations patronales et syndicales dans les dossiers d'industrie est présentée en première partie de ce rapport dans la section portant sur l'organisation. En plus de privilégier une collaboration soutenue des partenaires de l'industrie dans le cadre de comités formels, la CCQ soutient divers mécanismes visant à favoriser les échanges.

Ainsi, des centaines de représentants de l'industrie de la construction, tant patronaux que syndicaux, ont l'occasion de participer activement aux orientations et aux décisions de leur organisation par le biais de nombreux comités consultatifs et décisionnels et couvrant l'ensemble des principales activités de la CCQ : avantages sociaux, formation et qualification professionnelles, gestion de fonds, service à la clientèle, inspection et communications.

C'est la raison pour laquelle cette orientation est déclinée en trois axes :

- expertise et soutien dans les dossiers d'industrie;
- consultation et rencontres avec les intervenants;
- communication avec les instances gouvernementales.

Expertise et soutien dans tous les dossiers d'industrie

Objectifs	Cibles	Résultats
Produire en temps opportun les études appuyant les dossiers majeurs afin de soutenir les parties dans leur prise de décision	Propositions aux parties négociatrices en cours des négociations des modifications aux régimes de retraite et d'assurance en vue de les aider à résoudre à long terme les problématiques des régimes	Réalisé.
	Réalisation ou diffusion en temps opportun de 100 % des études demandées ou requises pour appuyer un dossier	Réalisée.
Promouvoir l'expertise des ressources de la CCQ et accroître son niveau d'utilisation par l'industrie et les autres partenaires	Études actuarielles sur les régimes de retraite et le redesign des régimes d'assurance produites et présentées au Comité sur les avantages sociaux	Réalisée pour le régime de retraite. Non réalisée pour les régimes d'assurance.
	Réalisation d'une étude comparative des régimes de relations du travail de l'industrie de la construction dans différentes provinces canadiennes	Réalisée.

Dans le cadre des négociations des conventions collectives dont les enjeux portaient principalement sur les régimes d'avantages sociaux, la CCQ soutient les parties négociatrices en leur proposant des mesures et en leur fournissant l'information nécessaire pour les aider à résoudre à long terme les problématiques identifiées. La CCQ réalise également en 2004 ses études actuarielles sur la révision et le redesign du régime de retraite qui sert de base à la négociation. Celles-ci sont présentées au Comité sur les avantages sociaux. Considérant les changements majeurs apportés au régime de retraite, les études sur le redesign du régime d'assurance sont reportées en 2005.

En 2004, plusieurs études visant à répondre à certaines préoccupations soulevées ou à fournir les renseignements requis pouvant permettre le développement de stratégies et d'actions définies sont réalisées notamment sur le niveau d'abandons des apprentis dans l'industrie, les perspectives économiques pour 2005, les retombées économiques de l'industrie de la construction ainsi qu'une mise à jour du portrait des femmes actives.

Une étude comparative sur les régimes de relations du travail dans les différentes provinces canadiennes est complétée en 2004. Sa diffusion est prévue pour 2005.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Consultation et rencontres avec les intervenants

Objectif	Cibles	Résultats
Assurer la participation étroite des associations dans les dossiers relatifs à l'industrie et aux programmes administrés par la CCQ	Comité sur les avantages sociaux et Comité de promotion et de gestion de la santé sont associés dans les dossiers des avantages sociaux tant en matière de révision des régimes qu'à l'égard de la contenance des coûts de santé	Réalisée.
	Consultation des parties sur l'implantation du guichet unique d'enregistrement de la RBQ et sur le portail sectoriel de la construction que la CCQ veut développer	Non réalisée.

Tout au long de l'année, les deux comités paritaires en matière d'avantages sociaux sont associés aux dossiers majeurs de l'industrie dans le développement de ces régimes, notamment dans la révision des régimes d'assurance et dans les stratégies visant la mise en place de mesures de contenance des coûts de soins de santé relativement aux médicaments. Dans ce dernier cas, les membres du Comité de promotion et de gestion de la santé conviennent d'ailleurs en 2004 des principes devant guider les stratégies à privilégier, de même que de mesures devant être évaluées relativement à l'économie de coût possible et aux impacts liés à leur implantation. Un plan d'action est d'ailleurs adopté en ce sens en 2004.

Dans sa réflexion en regard du développement de services privilégiant les nouvelles technologies de l'information, la CCQ évalue en 2004 la possibilité de développer un portail construction sous l'angle des domaines d'affaires et complémentaire au portail entreprise du gouvernement du Québec. Une analyse préliminaire est effectuée durant l'année. Les discussions se poursuivront en 2005 en vue de définir un positionnement en regard de ce projet.

Objectif	Cible	Résultat
Systématiser les mécanismes de collaboration et d'échanges entre la CCQ et les comités de gestion des fonds de formation	Augmenter le nombre de rencontres	Réalisée.

La réussite dans la réalisation des activités de perfectionnement repose sur une concertation importante entre les différentes structures concernées mises en place, d'où l'importance de tenir des forums réguliers de discussion et de réflexion pour y parvenir. C'est la raison pour laquelle la fréquence des rencontres entre la CCQ et les comités de gestion est fixée en 2004 sur une base bimensuelle.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 4

METTRE EN VALEUR LE RÉGIME DES RELATIONS DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET LA RÉGLEMENTATION AFFÉRENTE en privilégiant le développement d'une stratégie et d'outils de communication

Rayonnement de l'industrie et de l'organisme qui la soutient

Des sondages et des études réalisés en 2001 ont démontré que la construction québécoise est un secteur d'activités peu connu et que les perceptions à son endroit divergent souvent de la réalité. Ce même exercice sera repris en 2006 pour évaluer l'évolution des perceptions en regard des stratégies qui auront été réalisées en ce sens durant cette période dans le cadre de la campagne de notoriété sectorielle Fiers de bâtir ensemble.

Précisons que cette campagne vise principalement à :

- bâtir la notoriété de l'industrie de la construction comme étant un secteur dynamique et dont les impacts économiques sur les autres secteurs d'activités sont importants;
- valoriser l'expertise et le savoir-faire des entreprises et de la main-d'œuvre qui en font partie;
- susciter l'intérêt de la relève;
- positionner la CCQ comme un organisme de référence incontournable sur toute question qui touche ce secteur d'activité ainsi qu'en matière économique.

Objectifs	Cibles	Résultats
Augmenter la couverture médiatique favorable à la CCQ	Réaliser le plan de communication 2004 de la campagne *Fiers de bâtir ensemble*	Réalisée.
	Présentation d'une conférence sur les perspectives économiques 2005 dans l'industrie de la construction	Réalisée.
Augmenter notre participation à des activités d'envergure provinciale ou canadienne, et ce, dans les domaines permettant la mise en valeur de notre expertise et de nos meilleures pratiques	Participation active de la CCQ à une dizaine d'événements à caractère économique (touchant les donneurs d'ouvrage et les gens d'affaires) et éducationnel (rejoignant les jeunes, les personnes qui les conseillent dans leur choix de carrière) et des clientèles non traditionnelles pour elle	Réalisée.
	Participation au comité technique du conseil sectoriel de la construction dans le cadre de son programme d'information du marché du travail	Réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Tout au long de l'année, des actions de relations publiques et de presse sont réalisées de façon soutenue. Depuis 2002, la CCQ tient des conférences provinciale et régionales sur les perspectives économiques; en 2004, elle en tient trois, soit une provinciale en décembre pour les perspectives 2005 et deux régionales en début d'année, sur les perspectives économiques pour l'année en cours. Elle profite également de toutes les opportunités qui s'offrent à elle pour parler de ce secteur d'activité par la voie des médias, par exemple, lors de la période des vacances de la construction et des Olympiades provinciales de la formation professionnelle et technique dont elle est un partenaire majeur. Elle multiplie également les occasions pour rencontrer les associations et groupes de gens d'affaires pour mieux faire connaître l'industrie de la construction et son rôle comme organisation de ce secteur d'activité.

Avec les éditions Jobboom, elle réalise un répertoire spécifique aux métiers de la construction qui est lancé publiquement sur le chantier de l'UQAM à la fin du mois d'août et distribué notamment dans le réseau scolaire à travers le Québec.

Si les activités courantes prévues au plan de communication se poursuivent en 2004 dans le cadre des événements des associations patronales et syndicales, dans les écoles, auprès des médias et de groupes de gens d'affaires, le lancement du nouveau volet publicitaire de la campagne planifiée pour l'automne est retardé à 2005 considérant la tenue de l'enquête sur le chantier de la Gaspésia.

La Direction de la vérification interne obtient en 2004 le premier prix dans la catégorie *Projets de vérification* pour son projet de vérification portant sur la gestion des examens de qualification. Ces prix sont décernés à tous les deux ans et les candidatures proviennent des ministères et organismes gouvernementaux. C'est la première fois que la CCQ dépose sa candidature.

Ce premier prix permet à la CCQ et à sa Direction de la vérification interne de rayonner dans le milieu gouvernemental et ainsi d'accroître la visibilité de la CCQ et de son industrie. De plus, pour l'équipe de vérification, ce prix témoigne du professionnalisme des vérificateurs et de la qualité de leurs travaux.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 5

PRIVILÉGIER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, AMÉLIORER SES PERSPECTIVES D'EMPLOI ET ASSURER LA RELÈVE.

Disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est un défi constant pour l'industrie de la construction. Il s'agit d'un enjeu important pour la CCQ à laquelle le législateur a confié les deux mandats suivants :

- mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie d'avoir accès à une main-d'œuvre compétente;
- voir à l'application des loi et règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de s'assurer d'avoir d'une main-d'œuvre répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'industrie.

Afin d'y répondre, la CCQ privilégie deux axes stratégiques en 2004.

Adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre

Assurer l'équilibre recherché entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, dans un contexte de grandes fluctuations comme celui de la construction, suppose qu'un certain nombre de dispositions soient prises pour y parvenir. L'étude des mouvements de main-d'œuvre pour chacun des métiers et chacune des régions du Québec en fait partie. La réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre repose justement sur une excellente connaissance de ces mouvements des travailleurs (entrée et sortie) et sur une capacité de réaction rapide aux besoins ponctuels ou spécifiques de main-d'œuvre des employeurs.

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir de bassins de main-d'œuvre correspondant aux métiers et occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante et de recommander, sur demande, des travailleurs aux employeurs qui en font la demande.

Objectifs	Cibles	Résultats
Vérifier la disponibilité de tous les compagnons	Réalisation sur une base mensuelle	Réalisée.
Vérifier dans un délai maximal défini la disponibilité des apprentis lors de situations potentielles de pénurie ou lors de demandes ponctuelles spécifiques	Délai inférieur à 72 heures	Réalisée.
Répondre de façon personnalisée à toute demande de référence de main-d'œuvre ne pouvant trouver satisfaction par le canal régulier de première ligne	Référence de main-d'œuvre reçue en deuxième étape (référence personnalisée) satisfaite en 72 heures	Réalisée.
Effectuer annuellement des prévisions de main-d'œuvre par métier et par région	Réalisation d'une étude prévisionnelle de l'activité de construction en 2005 et des prévisions de main-d'œuvre par métier et par région	Réalisée.
Améliorer l'information diffusée aux employeurs quant aux apprentis disponibles ou aux étudiants sur le point de terminer leur diplôme	Étude sur la faisabilité de développer un portail devant permettre aux finissants et aux employeurs de se rencontrer pour un emploi	Réalisée.
Réaliser une étude portant sur le comportement des diplômés et des non-diplômés relativement aux heures travaillées et au roulement afin de dégager un portrait le plus complet possible	Réalisation d'une analyse des causes d'abandon et de maintien dans l'industrie de la construction, notamment par la tenue d'un sondage auprès des clientèles visées	Réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Comme à chaque année, une étude prévisionnelle de l'activité économique de construction et des besoins de main-d'œuvre est réalisée pour l'année suivante. Elle est présentée en conférence de presse à Montréal en décembre.

Un projet relatif à la diffusion sur le site de la CCQ des noms des apprentis disponibles et des étudiants est évalué en 2004. Plusieurs considérations liées à la qualité de l'information et à la protection des renseignements personnels nécessitent toutefois une attention plus particulière ainsi qu'une vérification de l'adhésion des écoles à ce projet.

Avec le boom que connaît l'activité de construction et les besoins de main-d'œuvre élevés, et malgré l'entrée massive de jeunes au cours des trois dernières années, les données de la CCQ soulèvent des questions quant au niveau des abandons et sur la rétention des nouveaux travailleurs une fois qu'ils ont intégré l'industrie.

Une étude est donc menée par la CCQ en 2004 pour mesurer l'ampleur des abandons, la comparer avec les autres secteurs et en connaître les motifs. Ses conclusions indiquent que le taux d'abandon est de 14 % les deux premières années de la part des nouveaux admis et de 5 % les années suivantes. Toutefois, les diplômés sont moins nombreux à abandonner l'industrie. Les comparaisons avec les autres secteurs et provinces indiquent un taux de départ comparable à ce qui se passe ailleurs. La diffusion de cette étude est prévue pour 2005.

Au 31 décembre 2004, près de 133 000 personnes détiennent un certificat de compétence. Le niveau important de l'activité de construction en 2004 nécessite des besoins additionnels de main-d'œuvre.

Tableau 3

Détenteurs de certificat de compétence au 31 décembre

	2004	2003	2002
Compagnon	69 392	66 648	63 441
Apprenti	35 523	30 951	26 865
Compagnon-apprenti	6 225	5 608	4 986
Occupation	21 485	19 880	17 822
Total	132 625	123 087	113 114

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie

L'industrie de la construction n'est certainement pas à l'abri des changements aux techniques de travail, à l'introduction de nouveaux produits et de nouveaux procédés, bien au contraire. Pour favoriser un développement durable et celui des compétences de sa main-d'œuvre active, ce secteur s'investit dans la réalisation de mesures visant la conception, l'organisation et la réalisation d'activités de perfectionnement pour le bénéfice de sa main-d'œuvre et de ses entreprises.

La CCQ étant l'organisation mandatée à cette fin, plusieurs objectifs sont fixés en 2004 dans une perspective de susciter davantage la participation de sa main-d'œuvre active ainsi que de celle ayant intégré l'industrie en situation de pénurie de main-d'œuvre sans formation de base dans le métier choisi. Les fonds de formation de l'industrie de la construction constituent également un levier important et efficace pour lever les obstacles à la participation de la clientèle aux activités de perfectionnement et de recyclage offertes à leur intention. Au cours de 2004, des efforts supplémentaires sont réalisés pour intéresser les entreprises à la formation de leur main-d'œuvre. En juin 2005, il sera possible de constater si les résultats sont supérieurs à ceux de l'exercice scolaire 2003-2004.

Objectifs	Cibles	Résultats
Identifier les stratégies pouvant permettre d'augmenter la proportion des non-diplômés suivant le module de perfectionnement obligatoire	Avoir augmenté de 10 % au cours de l'exercice 2003-2004 le nombre de nouveaux admis non diplômés devant obligatoirement suivre une formation	Réalisée.
Maintenir la proportion des apprentis et des compagnons actifs qui suivent une activité de perfectionnement au cours de l'année	Niveau de 7 %	Réalisée.
Identifier les stratégies pouvant permettre d'augmenter la proportion d'activités de perfectionnement réalisées directement à la demande des entreprises	Adoption d'une stratégie visant à augmenter la demande en formation des entreprises	Réalisée.

Pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, met en place des mesures et des actions favorisant la réalisation de la formation continue à savoir : l'estimation des besoins, le développement d'outils de formation, le financement des activités, la promotion de l'offre de service, la gestion des mesures incitatives et la satisfaction des besoins.

Le processus d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage vise à répondre aux besoins de développement dans les métiers et les occupations en fonction des activités économiques régionales. Cette estimation est un processus auquel participent les 26 sous-comités professionnels, les 9 sous-comités régionaux et le CFPIC. Ces comités assurent une vigie par rapport au développement de leur métier et occupation ou par rapport à l'activité économique de leur région et ce faisant, favorisent une estimation de besoins arrimée aux réalités de l'industrie.

Les besoins pour la période scolaire 2003-2004 visent 15 372 travailleurs en perfectionnement et 10 666 travailleurs en obligation de formation. En effet, pour assurer la présence d'une main-d'œuvre compétente chez les personnes non diplômées, celles-ci sont soumises à l'obligation de suivre un module du programme d'études de leur métier.

À l'exercice d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage succède l'estimation du coût pour la satisfaction de ces besoins. Cette estimation a pour objet de déposer une demande de financement aux différents partenaires financiers à savoir : le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec, le Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* et le Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Les conventions collectives prévoient pour chacun des secteurs de l'industrie, le versement d'une contribution de 0,20 $ par heure travaillée à des fonds de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ces conventions prévoient également la mise en place d'un Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation de l'industrie de la construction* et d'un Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*. La CCQ et ces comités se partagent les responsabilités en vertu d'ententes administratives, et ce, dans le respect des règles générales d'utilisation des fonds adoptées par le CFPIC et des précisions apportées par ces comités.

Du côté d'Emploi-Québec, une entente convenue en 2000 avec la CCQ permet le maintien des prestations d'assurance-emploi à la main-d'œuvre de l'industrie qui participe à des activités de formation.

La CCQ publie une offre de perfectionnement et de recyclage comptant des groupes de formation répartis sur tout le territoire québécois. Cette offre de cours 2003-2004 est diffusée directement à plus de 116 000 salariés; plus de 14 000 exemplaires sont transmis aux employeurs, ainsi qu'aux associations patronales et syndicales et aux fonds de formation. L'offre de service, périodiquement mise à jour, se retrouve également sur le site Internet de la CCQ; les travailleurs abonnés aux services en ligne peuvent également s'inscrire par ce canal.

Au terme de l'exercice 2003-2004, 1 113 groupes participent à des cours organisés par la CCQ. L'objectif de maintenir un ratio de 7 % de la participation de la main-d'œuvre à des activités de perfectionnement est dépassé. Ce taux atteint près de 12 %.

Les résultats obtenus pour l'année scolaire 2003-2004 sont exceptionnels avec une croissance de participation de 74 % par rapport à la période précédente. Le volume de groupes formés augmente dans toutes les régions, sauf dans celle de la Côte-Nord. La clientèle en perfectionnement et celle en obligation de formation affichent toutes deux une croissance de 89 % et de 52 % respectivement.

Le cours *Actualisation Code de construction – Chapitre V Électricité* connaît un vif succès avec la présence de 3 395 personnes. Or, même en retirant ces derniers, la clientèle en perfectionnement augmente de 21 % par rapport à 2002-2003. Des activités de formation sont réalisées dans tous les métiers et les occupations à l'exception du mécanicien de machines lourdes.

L'industrie de la construction s'est dotée de moyens financiers favorisant la participation et permettant notamment à la main-d'œuvre d'obtenir des incitatifs diminuant l'impact des frais de déplacement et de séjour. Ce sont 37 265 chèques qui sont émis à cette fin à plus de 13 500 personnes.

Mentionnons que la moyenne d'âge des participants est de 37 ans pour les hommes et de 36 ans pour les femmes; peu de participants abandonnent – moins de 5 % - et 95 % d'entre eux réussissent leur formation.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 6

POURSUIVRE LA MISE EN PLACE D'UN CADRE DE GESTION QUI RÉPOND AUX ENJEUX ORGANISATIONNELS ET FACILITE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS VISÉS.

Depuis déjà quelques années, la CCQ a mis en place plusieurs mesures visant le développement et l'intégration des valeurs organisationnelles de la part de son personnel qui constitue sa ressource première dans l'offre d'un service de qualité.

De plus, dans un contexte où elle doit être en mesure de répondre aux exigences et aux attentes de sa clientèle et démontrer sa capacité à atteindre les résultats visés dans un souci d'efficience, la mesure des résultats devient inévitable.

Définie dans cette perspective, l'orientation stratégique portant sur le cadre de gestion comporte en 2004 cinq axes d'intervention : le développement des compétences et d'outils de gestion, l'optimisation de la gestion des fonds en fidéicommis, la mobilisation du personnel et la gestion par résultats.

Développement des compétences

Objectifs	Cibles	Résultats
Réaliser annuellement un plan de formation des ressources en lien direct avec les orientations stratégiques et le profil de gestion recherché	Diffusion et implantation de la nouvelle politique de développement des ressources humaines	Réalisée.
	Réalisation de deux programmes de formation qui s'adressent au personnel hors convention : travail d'équipe et politique pour contrer le harcèlement	Réalisée.
Consacrer 3 % de la masse salariale au développement des compétences du personnel	Atteinte de l'objectif	Non réalisée.

La CCQ met en place une politique corporative en matière de développement des ressources humaines en septembre 2004. Cette politique a pour objectif de préciser le cadre dans lequel seront définis les modes de gestion du développement des ressources humaines permettant la réalisation des orientations organisationnelles, tout en assurant le développement et la valorisation du personnel ainsi que la préparation de la relève.

La promotion de ce programme est l'occasion pour la CCQ de confirmer le développement des ressources humaines comme étant une priorité corporative et, en ce sens, son application vise toutes les catégories d'emplois indépendamment de leur statut.

La CCQ consacre, en 2004, 2,11 % de la masse salariale au développement des compétences de son personnel. L'implantation du programme d'identification et d'analyse des besoins de formation ainsi que le développement de programmes d'intégration reportent la réalisation de certaines activités de formation en 2005.

À la suite de l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail*, la CCQ diffuse une directive administrative sur la prévention et le contrôle de la violence et du harcèlement en juin 2004. Conséquemment, des sessions de formation destinées au personnel-cadre sont organisées entre juin et septembre en vue de les informer sur leurs obligations et les moyens d'intervention possibles.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Développement d'outils de gestion

Objectif	Cibles	Résultats
Augmenter le nombre d'outils permettant de suivre la performance organisationnelle	Implanter deux indicateurs de performance (nombre d'heures de formation et taux de masse salariale investie mensuellement) qui permettent le suivi des investissements en formation	Réalisée.
	Finalisation de la méthodologie de développement des entrepôts de données	Réalisée.

L'approche de gestion par résultats nécessite des mesures adéquates et des outils appropriés pour soutenir les gestionnaires en ce sens.

Ainsi, en vue de rendre compte des investissements consentis en formation, la CCQ implante deux indicateurs de performance permettant d'obtenir le nombre d'heures de formation offert à son personnel et le taux de la masse salariale investi sur une base mensuelle. Elle peut ainsi comparer ses résultats aux normes provinciales.

L'année 2004 permet à la CCQ de finaliser sa méthodologie de développement des entrepôts de données. Ces entrepôts sont à la base des indicateurs de gestion qui alimenteront le suivi et la réflexion des gestionnaires. De plus, grâce à un projet pilote comportant une preuve de concept d'un produit d'accès aux entrepôts de données, la CCQ fait l'acquisition d'un outil d'accès en plus de développer des tableaux de bord pour certaines données du service à la clientèle. Cet outil sera graduellement utilisé dans l'organisation pour le développement des divers tableaux de bord de gestion qui seront développés au fil des ans. L'implantation sera graduelle compte tenu des ressources limitées.

Objectif	Cible	Résultat
Implanter un cadre de gestion intégré des risques	Étapes de prise de connaissance et de sensibilisation de cette approche complétées en 2004	Réalisée.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

L'année 2004 permet le développement du personnel concerné par cette approche intégrée de gestion des risques et la sensibilisation de la direction et du comité de vérification. L'équipe de la Direction de la vérification interne rencontre des représentants de quelques ministères ayant implanté cette approche dans leur organisation afin d'échanger sur les stratégies et les outils d'accompagnement.

La gestion intégrée des risques est une approche qui vise à doter l'organisation d'un cadre de contrôle complet développé dans une perspective organisationnelle plutôt que strictement au plan de chacune des unités visées. L'approche vise à identifier de façon systémique les principaux risques de l'organisation, d'évaluer le degré de vulnérabilité de l'organisation à ces risques et de proposer des contrôles devant en réduire l'incidence, si telle est la décision de la direction.

Cette approche s'inscrit dans la volonté de la CCQ d'améliorer son cadre de contrôle tout en favorisant la responsabilisation et l'efficience. L'année 2005 marquera le réel démarrage de ce projet à l'échelle organisationnelle.

Objectif	Cible	Résultat
Actualiser, compléter et diffuser les éléments du cadre de gestion des ressources informationnelles	Présentation de la politique de gestion des ressources informatiques et des sept directives associées aux cadres de la CCQ	Partiellement réalisée.

Les présentations de la politique de gestion des ressources informatiques et des sept directives qui y sont associées sont adressées, non seulement aux cadres de la CCQ, mais aussi à tout son personnel. Ainsi, une tournée régionale s'avère nécessaire. Le personnel de quatre directions régionales est rencontré en 2004. Les présentations se poursuivront en 2005.

Optimisation de la gestion des fonds en fidéicommis

La CCQ administre onze fonds en fidéicommis destinés à remplir des fins clairement définies pour le bénéfice de différentes clientèles et qui totalisent près de 10 milliards de dollars. C'est la raison pour laquelle la CCQ fixe un objectif spécifique lié à l'amélioration des contrôles pouvant entraîner une réduction des coûts pour le bénéfice de la clientèle.

Objectif	Cibles	Résultats
Revoir les processus afin d'optimiser la gestion des fonds tant au niveau de la gestion administrative qu'au niveau de l'utilisation des fonds	Création de portefeuilles distincts pour les fonds de formation, d'assurances et de congés payés	Non réalisée.
	Développement des directives liées à l'utilisation des fonds de formation	Non réalisée.

En vue d'éliminer les caisses communes de placements pour les divers fonds gérés en fidéicommis et leur substituer des portefeuilles distincts pour chaque fonds, entre autres le fonds de formation, d'assurance et de congés payés, la CCQ fait l'acquisition d'une nouvelle version de ses progiciels financiers.

La politique de placement encadrant la gestion des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec est révisée en profondeur afin de l'adapter aux récentes réformes apportées au *Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec*. De plus, en ce qui concerne la politique de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ, deux gestionnaires sont remplacés dans le but d'augmenter le rendement espéré.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Mobilisation du personnel

L'atteinte des objectifs corporatifs fixés par la CCQ nécessite sans contredit une mobilisation importante de son personnel à tous les niveaux. Une qualité de services et d'expertise nécessite que des actions de mobilisation soient mises en place pour soutenir les actions de l'organisation.

Objectif	Cible	Résultat
Se doter de mesures de mobilisation du personnel	Réalisation d'un diagnostic organisationnel s'adressant au personnel d'encadrement pour connaître leur niveau de mobilisation	Réalisée.

À la suite des initiatives des dernières années, plus particulièrement celles associées au plan de développement des ressources humaines, la CCQ souhaite poursuivre ses efforts de développement continu auprès de son personnel d'encadrement. Elle veut continuer de le soutenir tout en s'assurant que ses efforts soient bien ciblés sur les besoins prioritaires. Le diagnostic réalisé en 2004 auprès du personnel d'encadrement vise à mesurer les progrès accomplis tout en précisant les besoins actuels et futurs. Certaines questions évaluent le niveau et les sources de motivation de même le climat de travail.

Des actions spécifiques de développement sont planifiées dès 2005 à la suite de ce diagnostic. Les aspects de motivation et de climat de travail seront approfondis en 2005.

Gestion par résultats

La CCQ s'inscrit sans y être tenue à la démarche de modernisation préconisée par le gouvernement du Québec et a introduit depuis quelques années dans l'organisation la gestion par résultats.

Objectif	Cible	Résultat
Poursuivre l'implantation de l'approche de gestion axée sur les résultats	Rencontre sur une base individuelle de chaque employé du réseau régional ayant cumulé plus d'une année d'expérience dans la fonction occupée afin de lui consentir une rétroinformation structurée sur la qualité de sa contribution à l'atteinte des objectifs corporatifs et régionaux	Réalisée.

Dans un cadre structuré, et soutenus par des outils et de la formation personnalisée, tous les gestionnaires du réseau régional rencontrent individuellement chacune des personnes de leurs équipes respectives dans un exercice de retour sur les résultats en lien avec les objectifs, de rétroaction sur la performance individuelle et d'identification de zones potentielles d'amélioration. Cette opération touchant plus des 400 employés syndiqués de la province se déroule sans anicroche. Cette opération, qui s era répétée en 2005, et graduellement étendue à l'ensemble du personnel syndiqué de la CCQ s'inscrit dans une volonté d'améliorer la performance organisationnelle en misant sur le développement des compétences du personnel.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2004

Orientation 7

PROTÉGER L'INTÉGRALITÉ DU CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI.

Dans le cadre de l'application de la Loi R-20, la CCQ est appelée à prendre position au regard d'activités de construction qu'elle juge comme faisant partie intégrante de son champ d'application. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin d'assurer que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective.

Ce processus se déroule comme suit :

- la demande est analysée par la CCQ de façon à bien comprendre les travaux concernés;
- en fonction de la loi, de ses règlements ainsi que de la jurisprudence en vigueur, la CCQ prend position en regard de l'assujettissement ou non des travaux;
- la position de la CCQ est communiquée au requérant avec toute l'information appropriée;
- si ce dernier n'est pas satisfait de la réponse de la CCQ, il peut faire appel de cette décision au Commissaire de l'industrie de la construction dont la décision est sans appel et à laquelle les parties doivent obligatoirement se soumettre.

Ce processus permet de prévenir et de résoudre d'éventuels conflits, éliminant un nombre appréciable de recours au commissaire en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif.

Objectifs	Cibles	Résultats
Assurer l'intégration harmonieuse des nouvelles clientèles issues de travaux déclarés assujettis afin de limiter les sources de contestation du champ d'application de la loi	Élaboration d'un cadre corporatif d'intégration de la main-d'œuvre et des entreprises nouvellement assujetties à la Loi R-20	Réalisée.
Coordonner provincialement l'ensemble des dossiers soumis au Commissaire de l'industrie de la construction en matière de champ d'application de la loi et d'interprétation des conventions collectives	Élaboration d'un système continu de mise à jour des dossiers visant à encadrer les processus afin d'identifier les dossiers d'importance et de mieux soutenir les directions régionales et leurs procureurs	Non réalisée.
	Adoption de la structure de coordination, concertation des directions et implantation de la démarche	Non réalisée.
Instaurer une vigie relativement à l'impact potentiel des nouvelles technologies ou des innovations sur le champ d'application de la loi	Identifier semestriellement les innovations technologiques susceptibles d'avoir un impact nouveau sur le champ d'application	Réalisée.

L'intégration de nouvelles clientèles assujetties au champ d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* nécessite que des mesures adéquates soient prises pour assurer une transition harmonieuse, tenant compte des préoccupations et des besoins de ces nouvelles clientèles. Si plusieurs mesures existent déjà depuis plusieurs années pour répondre à cet impératif, la CCQ souhaitait se doter d'un cadre corporatif mieux défini et tenant compte des expériences passées. La définition du cadre corporatif est complétée en 2004. Les étapes subséquentes de validations et d'implantation seront réalisées en 2005.

L'élaboration d'un système continu de mise à jour des dossiers visant à encadrer les processus d'identification des dossiers d'importance soumis au Commissaire de l'industrie de la construction relativement au champ d'application de la Loi R-20 et des conventions collectives et de mieux soutenir les directions régionales et leurs procureurs est reporté en 2005.

Autres activités et résultats

Autres activités et résultats

Soutien à la progression des apprentis et la gestion des qualifications provinciale et professionnelle

L'actuel régime d'apprentissage dans l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, la personne apprentie ayant complété son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, s'il est réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Pour répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques pour le développement des examens et leur gestion.

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière. Au cours de l'année 2004, la CCQ révise, avec des experts de métier, cinq examens : ceux de calorifugeur, ferblantier, opérateur de tracteurs, plâtrier et mécanicien en protection-incendie.

En 2004, la CCQ compte 9 953 inscriptions aux examens de qualification provinciale et administre un volume inédit de 8 770 examens, soit une augmentation de 13 % par rapport à l'année 2003. Ce sont 818 séances d'examen, dont 19 en dehors des bureaux de la CCQ, et 138 séances avec un lecteur pour répondre aux besoins des personnes analphabètes. Entre le moment où une personne s'inscrit à un examen et le moment où elle est présente à une séance, il se passe moins de 60 jours de calendrier dans 70 % des cas. Précisons que 98 % des personnes obtiennent leur résultat détaillé par écrit moins de 10 jours ouvrables suivant leur séance d'examen.

La propension à réussir l'examen dès la première fois est légèrement à la hausse avec un taux de 70 % en 2004. Cependant, la probabilité de réussite est nettement supérieure chez les personnes diplômées avec un taux de succès de 80 % en première séance comparativement à 65 % chez les personnes non diplômées.

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches, à l'élaboration des questions et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge ».

Au cours de l'année 2004, les travaux portent exclusivement sur la pondération des questions et la traduction de l'examen interprovincial en charpenterie-menuiserie.

Qualification en soudage

Le Bureau canadien de soudage fixe des exigences de qualification et de maintien de cette dernière à tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives dans l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage. Les règles d'utilisation de ces fonds portent sur le coût des séances d'examen et le remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre. Ces règles sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2004, la CCQ traite 930 demandes et accorde un remboursement totalisant 203 000 $, soit une augmentation de 6 % de la demande et de 3,6 % des frais remboursés par rapport à 2003. L'objectif est de maintenir un délai de deux semaines pour le traitement de chacun des dossiers.

Services à l'organisation

Services à l'organisation

Ressources humaines

La CCQ compte 744 postes permanents au 31 décembre 2004. Près de la moitié de son personnel travaille à l'un de ses dix bureaux régionaux et d'information répartis à travers le Québec. En 2004, six nouveaux postes sont ajoutés au plan d'effectifs. Ces postes sont attribués à la Direction générale et à la Direction générale – Administration et finances.

Dans le cadre des projets financés par une aide gouvernementale pour contrer le travail au noir dans l'industrie de la construction et favoriser l'allégement administratif, 158 postes temporaires à temps plein sont reconduits.

En ce qui concerne les mouvements de personnel en 2004, on en compte 325 pour combler les postes permanents et temporaires laissés vacants à la suite de promotions, départs, retraites, maladies de longue durée ou congés de maternité. À cette fin, la CCQ procède à 141 embauches.

La révision du processus de recrutement

La CCQ complète en 2004 la révision du processus de sélection afin d'en améliorer la crédibilité et la transparence, de même que pour limiter l'arbitraire et favoriser la promotion interne.

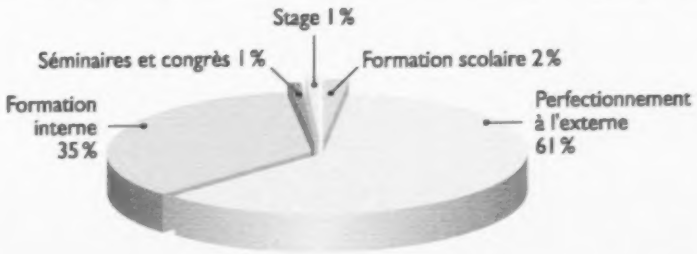
Le développement des ressources humaines

La CCQ met en place en 2004 une politique corporative en matière de développement des ressources humaines ayant pour objectif de préciser le cadre dans lequel seront définis les modes de gestion du développement des ressources humaines.

Dans ce cadre, la CCQ développe des outils pour faciliter la collecte des besoins de formation de son personnel hors convention et syndiqué.

La formation est étroitement associée à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences du personnel. Les investissements dans la formation représentent 2,11 % de la masse salariale. La formation est essentiellement dévolue aux enjeux relatifs à la déclaration de l'activité de construction, à l'utilisation des technologies informationnelles et au développement des compétences du personnel.

Graphique 1
Répartition des dépenses de formation en 2004



Des relations du travail harmonieuses

La CCQ et le représentant de ses employés, le SEPB, section locale 573, s'entendent pour prolonger la convention collective jusqu'au 31 décembre 2006. Cette entente prévoit notamment le règlement sur l'équité salariale et son maintien.

À la fin de l'année 2004, 210 griefs sont actifs et 73 griefs sont réglés. La concertation et le dialogue sont les approches privilégiées pour régler les sujets litigieux.

Services à l'organisation

Tableau 4
Répartition des effectifs permanents budgétisés au 31 décembre 2004

Direction générale	
Cabinet des membres	10
Vérification interne	6
Total	**16**
Direction générale - Administration et finances	
Direction générale - Administration et finances	2
Avantages sociaux	88
Communications	6
Recherche et organisation	10
Ressources financières	41
Ressources humaines	15
Ressources informatiques	75
Ressources matérielles	21
Services juridiques	18
Total	**276**
Direction générale - Programmes et opérations	
Direction générale - Programmes et opérations	4
Application des conventions collectives	14
Coordination service à la clientèle	3
Centres d'appels de Montréal	43
Centres d'appels de Québec	22
Direction des bureaux régionaux	2
Formation professionnelle	41
Inspection	13
Qualification professionnelle	20
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-St-Laurent-Gaspésie	16
Côte-Nord	10
Bureau d'information à Baie-Comeau	5
Estrie	13
Mauricie-Bois-Francs	21
Montréal	139
Outaouais	15
Québec	48
Saguenay-Lac-Saint-Jean	13
Total	**452**
Grand total	**744**

Services à l'organisation

Tableau 5
Répartition des postes temporaires et permanents occupés selon le statut au 31 décembre 2004

Poste	Nombre d'employés en poste	Pourcentage (%)
Cadres	80	8,24
Membres de la direction	6	0,62
Professionnels	156	16,07
Personnel administratif	729	75,08
Total	**971**	**100**

Tableau 6
Répartition des effectifs selon le sexe au 31 décembre 2004

Type de poste	Sexe	Pourcentage
Hors convention	Femmes	45 %
	Hommes	55 %
Syndiqués	Femmes	69 %
	Hommes	31 %
Total	**Femmes**	**65 %**
	Hommes	**35 %**

Tableau 7
Répartition des effectifs selon l'âge au 31 décembre 2004

Âge	Pourcentage (%)
20-29 ans	13
30-39 ans	20
40-49 ans	41
50-59 ans	25
60 ans et plus	1

Note : les membres du personnel de moins de 20 ans représentent moins de 0,5 % des effectifs, c'est la raison pour laquelle ce groupe d'employés n'apparaît pas au tableau.

Services à l'organisation

Ressources financières

Le financement de la CCQ

L'activité dans l'industrie de la construction, principal déterminant des revenus de la CCQ, s'accroît de façon importante en 2004, soit de près de 10 %.

Cette croissance des revenus, jointe à un respect des budgets et un contrôle de la masse salariale à un niveau de 8 % inférieur au montant correspondant au plan d'effectif budgétisé, permet à la CCQ de terminer l'année avec un excédent des revenus sur les dépenses de l'ordre de 11 millions de dollars.

Enfin, pour la neuvième année consécutive, la CCQ bénéficie d'une aide financière gouvernementale pour intensifier ses efforts afin de percevoir tous les revenus et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

La gestion des fonds en fidéicommis

Outre le salaire versé directement au salarié, les employeurs sont tenus d'acheminer les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Ces montants sont alors distribués dans les fonds que la CCQ administre aux plans des congés payés, de la formation professionnelle, du régime de retraite ainsi que des régimes d'assurance.

Au 31 décembre 2004, les fonds gérés par la CCQ s'élèvent à plus de 876 millions de dollars et se répartissent comme suit :

Tableau 8

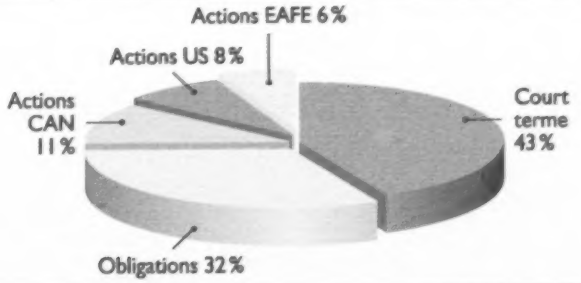
Répartition des différents fonds sous gestion au 31 décembre 2004 (au coût)

	en milliers de dollars	en %
Fonds général d'administration	62 038	7,3
Fonds de congés payés	180 239	20,6
Fonds de réclamations et contributions sectorielles	1 224	0,1
Fonds cotisations patronales	870	0,1
Fonds cotisations syndicales	4 322	0,5
Fonds spécial d'indemnisation	5 388	0,6
Fonds de qualification	2 844	0,3
Fonds de formation	155 558	17,5
Régime de retraite	121 597	13,9
Régimes d'assurance	342 394	39,1
Total	876 474	100

Services à l'organisation

La gestion des fonds dont la CCQ a la responsabilité est encadrée par une politique de placement, laquelle permet de réaliser un rendement global de 6,86 %. Les fonds sont répartis entre les différents véhicules de placement, selon les répartitions prévues à la politique.

Graphique 2
Répartition des fonds selon la politique de placement (au coût)



Le critère de performance fixé pour cette activité est le suivant : sur une période de quatre ans, surpasser de 1/4 % les indices de référence des marchés. Cet objectif est atteint. Les résultats sont présentés au tableau suivant.

Tableau 9
Rendement des placements par rapport aux indices du marché

	2004		2001-2004	
	CCQ	Indice	CCQ	Indice
Court terme	2,38 %	2,30 %	2,87 %	3,11 %
Obligations	7,44 %	7,14 %	7,61 %	7,66 %
Actions CAN	14,28 %	14,48 %	3,21 %	2,78 %
Actions US	11,85 %	12,11 %	1,13 %	-0,41 %
Action EAFE	12,22 %	13,04 %	-2,05 %	-4,10 %
Total	6,86 %	6,70 %	4,12 %	3,85 %

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

La Caisse de dépôt et placement du Québec gère les fonds du *Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec*. Les fonds s'élèvent à 8,4 milliards de dollars au 31 décembre 2004 et la Caisse réalise un rendement de 12,22 % au cours de l'année, surpassant le portefeuille de référence par 47 points de base. Cette valeur ajoutée demeure néanmoins inférieure à l'objectif fixé de 100 points de base.

Une nouvelle politique encadrant la gestion de ces fonds est mise en place au 1er janvier 2004. Elle vise à réduire le risque global du portefeuille en augmentant de 5 % la proportion des titres à rendement fixe et en diminuant d'autant ceux à rendement variable.

Services à l'organisation

Ressources informationnelles

En raison des mandats qui lui sont confiés, la CCQ gère, traite et administre une multitude de données et de renseignements touchant ses clientèles lui permettant de rendre les services auxquels elles s'attendent de l'organisation. La CCQ a tiré avantage des nouvelles technologies de l'information, comme par exemple Internet, pour améliorer l'accessibilité à ses services et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Les améliorations de l'infrastructure équipements-logiciels du centre de traitement informatique

Afin de compléter le plan de remplacement des principaux équipements du centre de traitement informatique, un nouveau serveur central est installé au tout début de 2004. Ainsi, tous ces nouveaux équipements, jumelés à la mise à niveau de nombreux logiciels, permettent désormais de bénéficier de ce nouveau potentiel en termes de puissance et fiabilité, notamment par :

- Le remplacement du serveur central dont le potentiel de puissance est de 40 % supérieur et à la mise à niveau de son système d'exploitation et de plusieurs de ses logiciels.
- La mise en place d'une infrastructure technologique de type « données préproduction » permettant ainsi la réalisation d'une panoplie de tests de conformité préalables à l'acceptation des systèmes informatiques par les utilisateurs.
- Le remplacement des unités de sauvegarde des données sur cartouches magnétiques avec compression, unités dotées d'une technologie permettant davantage de capacité.
- Le transfert du contenu de plus de 10 000 cartouches désuètes sur 5 000 nouvelles cartouches.
- La mise en place d'une infrastructure technologique permettant la prise de contrôle à distance d'équipements du centre de traitement informatique.

Le plan de remplacement des ordinateurs personnels et mise en place d'un système de stockage centralisé des données sensibles

Conformément à la politique de gestion des ressources informatiques, près de 200 micro-ordinateurs sont remplacés plus spécifiquement dans les bureaux régionaux de la CCQ. Cette démarche s'accompagne en 2004 d'une mise à niveau des logiciels permettant entre autres un niveau de sécurité supérieur et l'implantation d'une fonction « serveur de fichiers » pour le stockage et la protection des données sensibles de l'organisation

Une étude préliminaire en matière de plan de continuité et de relève informatique

Afin d'obtenir une meilleure vue d'ensemble et ainsi faciliter la prise de décision quant au niveau de risque acceptable et l'investissement approprié pour assurer la continuité et la relève informatique, une démarche comportant quatre volets est réalisée :

- Analyse des impacts d'une interruption grave des systèmes informatiques sur les fonctions d'affaires.
- Identification des systèmes informatiques critiques et de leur délai respectif de rétablissement (cible) attendu par les utilisateurs.
- Évaluation de la situation actuelle quant à la continuité des services informatiques et de la contingence en cas de désastre.
- Analyse de risque et des contrôles en place.

Les résultats de cette démarche et les recommandations seront présentés à la direction au début 2005.

Services à l'organisation

Ressources matérielles

En vue de doter l'organisation de bureaux fonctionnels, à des prix raisonnables, facilement accessibles pour la clientèle et répondant aux besoins et aux ajouts d'effectifs, la réalisation de nombreux travaux se poursuit en 2004. Ainsi, les espaces liés au service à la clientèle des bureaux de Québec, de Trois-Rivières et de Gatineau sont réaménagés pour permettre plus de confidentialité pour les clients qui se présentent au comptoir. Des travaux de rénovation et d'aménagement sont effectués au bureau de Val d'Or afin de mettre en place un environnement permettant d'intégrer les paramètres de service à la clientèle et doter le personnel de postes de travail fonctionnels.

Des travaux d'aménagements majeurs sont également réalisés sur trois des quatre étages du siège social pour assurer l'espace requis aux ressources en place et répondre aux ajouts d'effectifs de la dernière année. Ces besoins d'espaces additionnels font en sorte que les 18 ressources logées au siège social sont relocalisées dans un édifice distinct où la CCQ loue et aménage des espaces additionnels pour une durée de cinq ans.

Dans un objectif de préservation des actifs immobiliers, la CCQ utilise les services de spécialistes en ingénierie et en architecture pour répertorier et déposer un rapport concernant tous les travaux à compléter à court, moyen et long termes afin repositionner adéquatement l'immeuble du siège social pour les 25 prochaines années. En plus de réaliser l'entretien préventif des sous-stations électriques et thermographiques, la CCQ procède à l'installation du nouveau câblage téléphonique au siège social et au bureau de Montréal.

La CCQ produit en 2004 un rapport visant l'imputabilité des services basée sur l'utilisation de la superficie par centre de coûts. Cette mesure vise à favoriser une meilleure gestion budgétaire pour les coûts reliés à l'utilisation des biens et des locaux. De plus, elle concilie durant l'année ses inventaires de biens et immeubles avec ses registres informatiques afin de produire des états financiers qui représentent fidèlement la réalité.

Projets d'envergure

Projets d'envergure

Campagne sectorielle de notoriété - *Fiers de bâtir ensemble*

Conjointement avec les associations patronales et syndicales, la CCQ lance en mai 2002 une campagne de notoriété sectorielle : *Fiers de bâtir ensemble*. Le but recherché par cette campagne 2002-2006 est de briser des mythes et des préjugés relatifs à l'industrie de la construction et lui permettre de retrouver ses lettres de noblesse en la faisant mieux connaître ainsi qu'en valorisant ceux et celles qui en font partie. Cette campagne vise également à susciter l'intérêt de la relève, peu informée à ce moment-ci des possibilités de carrière que ce secteur d'activité peut offrir aux jeunes et moins jeunes. Les activités de communication menées conjointement s'articulent principalement autour de cinq axes : l'économie, la relève et la formation, la qualité et la compétence, le travail au blanc, l'accès et le maintien à l'emploi des femmes.

En 2004, on poursuit les activités liées à la valorisation de la formation professionnelle et de la relève par une participation à des événements publics rejoignant les jeunes (salons et écoles principalement) et les Olympiades provinciales de la formation professionnelle et technique dont la CCQ est un partenaire majeur. La CCQ reprend ses activités avec les conseillers pédagogiques et en orientation scolaire dans le cadre de leur congrès et de leur colloque annuel où elle distribue la mise à jour de sa publication sur les métiers et occupations de l'industrie de la construction pour une huitième année consécutive.

Le volet économique fait l'objet de nombreuses interventions de relations publiques par la tenue d'activités et de rencontres avec les médias pour mieux faire connaître notamment l'impact économique de ce secteur d'activité sur l'économie québécoise. Les vacances de la construction servent également de fer de lance pour créer une opportunité additionnelle pour en parler et démystifier les mythes liés aux difficultés d'accès à l'industrie.

La CCQ collabore à une édition spéciale sur les métiers de la construction avec les Éditions Jobboom qui est lancée en conférence de presse en août 2004. Considérant qu'elle constitue une source appréciable de référence et afin d'éviter les distorsions possibles entre les deux sources d'information, des rencontres sont tenues avec des responsables d'Emploi Québec en vue d'harmoniser les données de la CCQ aux siennes relativement aux perspectives d'emploi dans les métiers de la construction et éviter la confusion. Rien ne se concrétise toutefois en 2004. Mentionnons également que la CCQ participe à la réalisation d'un encart spécial avec les éditions Septembre en vue de rejoindre la jeune clientèle de niveau secondaire.

Intégration de la main-d'œuvre et des employeurs autochtones à l'industrie de la construction

La CCQ effectue un envoi massif au printemps 2004 afin de recenser sa clientèle autochtone potentielle. Cependant, une prise de contact est rendue nécessaire avec une grande partie des travailleurs n'ayant pas fait appel aux services de la CCQ durant l'année 2004 pour compléter l'exercice de recensement entrepris. Le formulaire transmis et dûment signé par le client autochtone sert d'autorisation pour valider les renseignements auprès des autorités compétentes (ex. ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada).

Des tournées sur des chantiers de construction et dans les communautés autochtones, ainsi que des rencontres avec les principaux interlocuteurs représentant la majorité des nations autochtones, permettent de mieux saisir la situation des relations entre l'industrie de la construction et les Autochtones.

Les relations que la CCQ entretient avec différentes communautés autochtones se sont améliorées en 2004 : des liens étroits se tissent avec les Attikameks, les Cris, les Innus, les Inuits, les Micmaques et les Mohawks, de même que des collaborations étroites existent entre le Secrétariat aux affaires autochtones du gouvernement du Québec et le ministère des Affaires indiennes et du Nord du Canada.

La CCQ continue de travailler étroitement avec les bénéficiaires de l'entente de la Paix des Braves par l'entremise, entre autres, d'un agent de liaison avec les Cris, basé au bureau régional de la CCQ en Abitibi-Témiscamingue. Mentionnons que la CCQ est visée par les ententes entre le gouvernement du Québec, Hydro-Québec et les autorités cries. À la demande des Cris et des Inuits, la CCQ procède à la traduction du module « Chantier, équipement et organismes de la construction » destiné aux futurs travailleurs.

Projets d'envergure

Mesures visant la déclaration de l'activité de construction

Depuis plusieurs années, la CCQ reçoit des sommes importantes du gouvernement du Québec afin d'entreprendre diverses actions devant améliorer la perception des revenus dans l'industrie de la construction. Ce sont plus de 60 millions de dollars qui ont été accordés depuis 1996.

Ces sommes ont servi à l'embauche de ressources additionnelles, à l'achat d'équipements informatiques, au développement de nouveaux services. Les ressources additionnelles dans les régions auront quant à elles permis d'accentuer les visites de chantier, de couvrir plus adéquatement l'activité dans les différentes régions et, de ce fait, d'intervenir plus rapidement auprès des employeurs délinquants. De plus, les sommes allouées pour soutenir le travail des inspecteurs en dehors des heures normales de travail auront permis une présence accrue et plus constante sur les chantiers à risque.

En se basant sur une comparaison de l'évolution de certains indicateurs économiques de la construction de 1994 à 2004 avec les heures de travail rapportées à la CCQ, on peut dégager les observations suivantes :

- Entre 1994 et 2004, le volume de travail rapporté a augmenté de 84 % alors que les investissements en construction ont augmenté de seulement 33 % en dollars constants (excluant ceux en rénovation résidentielle, en général non assujettis à la Loi R-20).
- Dans la construction institutionnelle et commerciale, le volume de travail rapporté a augmenté de 103 % alors que les investissements augmentaient de 32 %.
- Dans le secteur résidentiel, le volume de travail rapporté a augmenté de 107 % comparativement à 65 % pour les investissements.
- Dans les secteur industriel ainsi que génie civil et voirie, il est difficile d'établir un lien direct entre l'évolution des investissements et celui des heures rapportées étant donné notamment la difficulté de mesurer la valeur des investissements en machinerie industrielle (pour lesquels des heures sont rapportées à la CCQ) et la difficulté d'évaluer les travaux de génie réalisés par la main-d'œuvre propre aux municipalités, à Hydro-Québec ou par les entrepreneurs autonomes. Il reste toutefois que dans ces secteurs le volume de travail a également augmenté plus vite que les investissements.
- En se basant sur l'évolution comparée dans les secteurs résidentiel de même qu'institutionnel et commercial, on peut estimer en 2004 à 35,0 millions les gains d'heures rapportées reliés à une progression du ratio d'heures travaillées par million de dollars dépensé depuis 1994.
- D'autres indicateurs confirment également que la lutte contre le travail au noir porte fruit. L'emploi rapporté à la CCQ augmente plus rapidement que d'autres mesures de l'emploi dans la construction. Le nombre d'heures rapporté par logement mis en chantier est également en progression.

À la demande du ministère des Finances, à l'occasion de la préparation du discours sur le budget 2004-2005, un comité appelé ACCES construction est créé en 2004. Il est mis en place afin d'amener les divers ministères et organismes, tels que la CCQ, Revenu Québec (RQ), la Régie du bâtiment (RBQ), le ministère de la Justice (MJQ) et le ministère des Finances (MFQ), à échanger sur les principales problématiques éprouvées dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale et sur les éléments de solution correspondants. De plus, d'autres organismes, tels le Conseil du trésor (CT), la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), la Sûreté du Québec (SQ) ainsi que les principaux corps policiers municipaux sont susceptibles de s'y joindre au besoin.

Les objectifs visés sont :

- d'intensifier les actions de lutte contre l'évasion fiscale dans le secteur de la construction en s'appuyant sur une plus grande collaboration entre les divers organismes concernés;
- d'identifier des stratagèmes d'évasion fiscale et de proposer des moyens d'intervention ainsi que des correctifs légaux ou autres;
- de conseiller le ministère des Finances à l'égard des priorités d'action à financer.

La CCQ assure la coordination de l'ensemble de la réalisation du projet pour 2004-2005 et travaille, en 2004, en collaboration avec RQ et la RBQ, à l'élaboration d'une structure de travail sous la forme d'un énoncé de projet pour déterminer l'ensemble de l'organisation du projet et tous les principaux livrables. L'énoncé de projet proposé sera présenté en 2005.

Projets d'envergure

Présence des femmes dans la construction

En 1993, les 185 salariées actives dans l'industrie de la construction représentaient 0,2 % de la main-d'œuvre. Une résolution unanime des parties patronales et syndicales pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction est adoptée lors du Sommet sur l'industrie de la construction en 1993. Puis, le projet de loi 46, sanctionné en 1995, crée l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières à sa réglementation qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction.

En 1996, un rapport propose un programme d'accès dont l'objectif global, « *2 000 femmes pour les années 2 000* », porterait à 2 % la proportion de femmes chez les salariés de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. Le but du programme est de favoriser l'attrait des métiers de la construction pour les femmes et de leur faciliter l'obtention de certificats de compétence. Pour l'atteindre, le programme comporte dix-huit mesures à être réalisées en trois phases :

- La première phase regroupe les mesures visant à constituer un bassin de femmes formées dans les métiers et les occupations.
- La deuxième phase comporte des dispositifs d'accès et de maintien à l'industrie par des mesures préférentielles nécessitant des modifications aux règlements.
- La troisième phase regroupe des mesures d'accès à l'emploi qui obligeraient les employeurs à embaucher des femmes. Cette dernière phase sera enclenchée si les mesures préconisées aux deux autres phases ne donnent pas les résultats attendus.

Un plan de redressement est mis en œuvre en 1997. Certaines recommandations amènent des changements à la réglementation la même année :

- Au plan du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, de nouvelles dispositions sont prises pour permettre la délivrance d'un premier certificat de compétence-apprenti à une femme titulaire d'une reconnaissance d'études professionnelles de niveau secondaire reconnue, lorsqu'un employeur s'engage à l'embaucher, et ce, sans l'exigence de la garantie d'emploi de 150 heures de travail qui est exigée pour les hommes. Ce certificat échoit deux ans après sa délivrance, au lieu d'un an, et il est renouvelé si la travailleuse a effectué au moins 150 heures au cours de ces deux années. De plus, dans les cas où aucune heure de travail n'a été effectuée dans les 14 mois précédant le renouvellement, un certificat de compétence-occupation expiré peut être renouvelé si une femme démontre qu'elle a travaillé au moins 5 000 heures dans un titre occupationnel dans l'industrie depuis 1971 (comparativement à 10 000 heures pour les hommes) et qu'elle a travaillé au moins une heure au cours d'une période consécutive de cinq années à compter du 1er août 1989.
- En ce qui a trait au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, la modification prévoit que les femmes sont recommandées en premier lieu lorsque la CCQ recommande la main-d'œuvre à un employeur.

La Commission de la construction du Québec accorde annuellement des sommes d'argent destinées à soutenir les centres de formation professionnelle dans l'implantation de tels services. Il faut également souligner que, dans le cadre de l'offre du programme de formation aux occupations, la CCQ accorde la priorité aux femmes inscrites au cours.

Dans le cadre de la campagne *Fiers de bâtir ensemble*, des actions de communication visant à intéresser les jeunes femmes à une carrière dans la construction sont mises de l'avant. La CCQ souscrit d'ailleurs depuis plus de cinq ans à la campagne nationale *Chapeau Les filles!* Des stratégies spécifiques visant cependant à retenir la main-d'œuvre féminine et à briser les préjugés des employeurs et des collègues masculins envers les femmes sur les chantiers restent à définir en 2005 en fonction d'une analyse à réaliser sur les perceptions et préjugés de ces clientèles.

Données statistiques

Depuis 1997, le nombre de femmes dans l'industrie de la construction affiche des hausses substantielles. En 2004, la bonne progression se poursuit avec un total de 1 277 femmes actives dans l'industrie de la construction. La part des femmes a atteint le cap du 1,0 %, soit cinq fois plus élevée que ce qu'elle était en 1993. Les femmes enregistrent ainsi une augmentation de 25,4 % de leur nombre en 2004 par rapport à 2003, alors que la main-d'œuvre augmente globalement de 7,6 %. En 2003, le nombre de femmes avait augmenté de 33,1 %, alors que la hausse de la main-d'œuvre totale était de 9,7 %.

Projets d'envergure

Tableau 10
Évolution de la main-d'œuvre féminine active

Année	Femmes		Main-d'œuvre totale		Part des femmes
	Nombre	Variation	Nombre	Variation	
2003	1 018	33,1 %	118 782	9,7 %	0,86 %
2004	1 277	25,4 %	127 825	7,6 %	1,00 %

Les femmes constituent 2,4 % des nouvelles admissions à l'apprentissage ou à un titre occupationnel en 2004, ce qui est plus élevé que leur proportion par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre. Un total de 326 femmes ont été admises dans l'industrie en 2004.

Tableau 11
Admission à l'apprentissage et à un titre occupationnel – part des femmes

Année	Femmes	Total	Part des femmes
2003	419	14 129	3,0 %
2004	326	13 635	2,4 %
Total	**1 541**	**85 684**	**1,8 %**

L'entrée récente des femmes dans l'industrie de la construction révèle certaines particularités pour la population féminine :

- Elles détiennent un certificat de compétence-apprenti dans une très large proportion, soit 64 %, alors que les apprentis représentent 34 % de la main-d'œuvre totale.
- Seulement 7 % des femmes ont le statut de compagnon, alors que cette proportion est de 47 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Les occupations constituent le statut de 29 % des femmes comparativement à 19 % pour la main-d'œuvre totale.

Projets d'envergure

Site Internet et services en ligne protégés et sécurisés

L'incursion de la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans les nouvelles technologies de l'information remonte déjà à plusieurs années et vise à répondre aux besoins stratégiques de l'organisation : offrir à ses clientèles une plus grande accessibilité de services et d'information et faciliter la réalisation des obligations administratives imposées aux employeurs afin de favoriser le respect de la réglementation.

Après le lancement de son site Internet en mai 2000, des premiers services en ligne aux employeurs en février 2001, puis aux salariés en février 2003, quel bilan peut dresser la CCQ en décembre 2004?

- Tous les processus d'affaires majeurs soutenant les obligations administratives des employeurs sont disponibles en mode transactionnel.
- Les salariés ont accès à une multitude de renseignements relatifs à leur dossier personnel (heures, assurance, résultat d'examen, etc.) de même qu'à trois services transactionnels : changement d'adresse, inscription aux activités de perfectionnement et cotisation d'assurance et paiement.
- Le site fait l'objet d'une réflexion en 2004 en vue de sa refonte qui sera complétée en août 2005 pour offrir un contenu bonifié de l'ordre de 50 % et personnalisé au profil de l'utilisateur.

Adhésion aux services en ligne

Des activités de promotion visant à susciter l'adhésion aux services en ligne sont systématisées en 2004. Ainsi, tout nouvel employeur (2 000 à 2 500 par année) et tout nouveau salarié (plus de 14 000 en 2004) reçoit automatiquement un numéro d'utilisateur et un NIP temporaire pour accéder aux services en ligne; tout nouveau service ou amélioration de service est testé auprès d'un groupe cible et fait l'objet d'une promotion auprès des abonnés et autres cibles selon le cas. Il faut d'ailleurs noter qu'en 2004, ce sont les jours où ces promotions sont effectuées par courriel que la CCQ enregistre le plus haut niveau d'accès (entre 7 500 et 9 000 visites en une seule journée).

De plus, la CCQ profite des opportunités offertes pour promouvoir ses services en ligne lors d'activités ou d'événements où les employeurs et les travailleurs sont rencontrés. Elle amorce également des discussions avec de fournisseurs de logiciel de paie, des entreprises ou organisations réalisant les paies et rapports mensuels pour les employeurs ainsi que des grandes entreprises informatisées mais non abonnées aux services en ligne pour trouver des façons de faire et des moyens leur permettant de privilégier la voie du Web, notamment pour la transmission du rapport mensuel.

Tel que l'indique le tableau suivant, le nombre d'abonnés poursuit un niveau de croissance soutenu de l'ordre de plus de 60 % en 2004.

Tableau 12

Abonnés aux services en ligne de CCQ – Employeurs et salariés

Année	Employeurs	Taux de croissance	Salariés	Taux de croissance
2004	7 762	60 %	28 092	65 %
2003	4 837	59 %	17 003	-

Le taux de pénétration chez les employeurs se situe à plus de 37 % alors que pour les travailleurs, il est d'environ 22 %. Compte tenu de l'augmentation importante du nombre de salariés actifs en 2004, cette croissance est plus que significative.

Projets d'envergure

Utilisation des services en ligne - clientèle salariée

En matière de consultation du dossier personnel, on constate au tableau suivant une augmentation de plus du double par rapport à 2003. Bien que le niveau d'accès par utilisateur ait également doublé par rapport à 2003, la proportion utilisateurs/abonnés est plus faible qu'en 2003, passant de 85 % à 65 %. Rappelons toutefois qu'en 2003, l'activité promotionnelle de lancement obligeait les nouveaux abonnés à accéder au moins une fois aux services en ligne pour être admissibles au concours.

Tableau 13
Utilisation des services en ligne – Salariés

	2004		2003	
	Nombre d'accès	**Nombre d'utilisateurs**	**Nombre d'accès**	**Nombre d'utilisateurs**
Consultation du dossier personnel	203 371	16 248	97 972	14 414

Les sujets suscitant le plus d'intérêt à leur dossier personnel sont les heures et congés payés (20 % des accès), suivis des activités de formation (10 %), des remboursements et paiement (8 %) et des réclamations en traitement (8 %).

Au sujet des services transactionnels, mentionnons que près de 1 500 salariés ont effectué leur changement d'adresse en ligne en 2004, soit un travailleur sur quatre abonné aux services en ligne ayant effectué un tel changement à la CCQ. De plus, ce sont 9 % des inscriptions aux activités de perfectionnement qui ont également été remplies en ligne, ce qui dans ce dernier cas peut être considéré un succès pour un premier exercice.

Projets d'envergure

Utilisation des services en ligne - clientèle employeur

Tel que l'on observe dans le tableau suivant, les taux de croissance sont importants. C'est la demande d'embauche et de mise à pied qui connaît la plus forte progression, soit une utilisation dix fois supérieure à celle de 2003. Cette croissance impressionnante s'explique par une amélioration importante à ce service soit l'émission automatique d'un numéro d'embauche ou de mise à pied à compter de janvier 2004.

Le rapport mensuel rempli en ligne voit également le nombre d'utilisateurs doubler comparativement à 2003.

Tableau 14
Utilisation des services en ligne – Employeurs

	2004		2003	
Principaux services	Nombre d'accès	Nombre d'utilisateurs	Nombre d'accès	Nombre d'utilisateurs
Accès au dossier d'employeur	12 985	2 955	4 612	1 325
Consultation des taux et des cotisations	16 901	1 901	10 013	1 167
Consultation des taux et cotisations personnalisés	6 739	1 464	3 446	953
Demande de lettre d'état de situation	8 051	937	5 952	642
État des bassins de main-d'œuvre	8 864	1 568	5 397	1 035
État des bassins de main-d'œuvre personnalisé	7 793	1 128	4 805	755
Rapport mensuel par logiciel comptable	3 901	561	2 792	324
Rapport mensuel à remplir en ligne	14 753	1 880	9 623	974
Demande de mouvement de main-d'œuvre – embauche et mise à pied	134 173	1 285	13 091	800
Conventions collectives – moteur de recherche	676	143	393	75
Gestion de l'accès extranet	1 132	520	1 027	448

Comme l'indique le tableau, le taux de pénétration des trois principaux services transactionnels aux employeurs connaît également une progression importante dans tous les cas, la plus remarquable étant évidemment la demande d'embauche et mise à pied atteignant à la fin de 2004 plus d'une demande sur quatre formulée en ligne.

Projets d'envergure

Tableau 15

Taux de pénétration des trois principaux services en ligne transactionnels offerts aux employeurs par rapport au volume total des transactions effectuées

	Décembre 2004	Décembre 2003	Décembre 2002
Embauche et mise à pied	28,5 %	18 %	13 %
Lettre d'état de situation	18 %	13 %	9 %
Rapport mensuel (services en ligne et téléphone)	25 %	20 %	15,5 %

En ce qui concerne le paiement du rapport mensuel, plus de 3 500 employeurs ont effectué leur paiement par le biais de leur institution financière et par paiement autorisé, soit une augmentation de 73 % par rapport à 2003.

Nouveaux services en ligne en 2004

Les salariés voient en 2004 l'ajout de deux nouveaux services transactionnels : le changement d'adresse et l'inscription aux activités de perfectionnement. Des améliorations sont également apportées à un service existant, soit le dossier des heures (ajout de l'information relative aux avantages sociaux cumulés par l'employeur dans le dossier du salarié et ajout d'options de consultation de son dossier d'heures).

Pour les employeurs, des améliorations sont effectuées au service de rapport mensuel en ligne, soit une validation automatique du salaire cotisable et la possibilité de remplir son rapport à partir du rapport du mois précédent. Dès janvier, la demande transactionnelle d'embauche et mise à pied avec réponse en temps réel est mise en place et contribue grandement à la croissance d'utilisation de ce service durant l'année.

Autres responsabilités

Autres responsabilités

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints en regard des éléments suivants :

- L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre.
- La gestion des certificats des boutefeux.
- La politique linguistique.
- La vérification des licences délivrées par la Régie du bâtiment du Québec aux entrepreneurs.

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2004, 416 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 16
Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2004

Certificats de compétence délivrés ou renouvelés	*21*
Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	*207*
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	*128*
Total	***356***

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre le Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2004, 17 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec.

Gestion de la certification des boutefeux

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CCQ se voit confier la gestion du procesus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et se voient délivrer un certificat de boutefeu à la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de la délivrance des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences de la délivrance et de renouvellement.

Au 31 décembre 2004, 547 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu parmi lesquelles 363 disposent déjà d'un certificat de compétence.

Autres responsabilités

Politique linguistique

Le Comité sur la politique linguistique de la CCQ est créé le 28 janvier 1997. Ce comité est composé de quatre membres, issus des unités administratives de la CCQ responsables des communications, des ressources informatiques et des achats, et est présidé par le secrétaire de la Commission. Le comité ne tient aucune rencontre en 2004.

Le Comité sur la politique linguistique de la CCQ assure le suivi de l'application de sa politique adoptée en 1999 distribuée à l'ensemble du personnel et remise à tous les nouveaux employés depuis 2002.

De plus, le président du comité offre notamment des services d'aide, en donnant des avis sur la pertinence de traduire certains documents.

La CCQ participe en 2004 à la promotion interne de la « Francofête 2004 » de l'Office québécois de la langue française.

Vérification des licences des entrepreneurs

De par la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la loi. En 2004, la CCQ informe la RBQ de 1 658 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence, ce qui est 17 de plus qu'en 2004.

La CCQ applique le *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*, en concertation avec la RBQ. En 2004, la CCQ expédie 292 avis de restriction à la RBQ qui visent 258 entrepreneurs différents. En 2003, la CCQ avait expédié 398 avis, ce qui constitue une diminution de 27 %.

Une analyse des renseignements relatifs au profil des entrepreneurs ayant fait l'objet d'un avis permet de constater que l'application de ce règlement touche majoritairement des groupes d'employeurs qui sont les plus susceptibles d'être problématiques. En effet, on constate que 60 % des 1 255 entrepreneurs ayant fait l'objet d'un avis de restriction depuis 1998 déclaraient moins de 90 heures par mois à la CCQ. De ce nombre, on compte 450 entrepreneurs qui ne déclaraient aucune heure. À l'opposé, seulement 13,9 % déclaraient plus de 415 heures par mois (5 000 heures par année).

En vertu de l'article 80.2 de la Loi, les entrepreneurs qui se considèrent lésés peuvent se prévaloir d'un recours devant le Commissaire de l'industrie de la construction. Du début de la mise en application jusqu'au 31 décembre 2004, 113 entrepreneurs (dont 22 en 2004) se sont prévalus de ce recours. Tous ces dossiers doivent être analysés en détail par la CCQ et défendus devant le Commissaire lorsque nécessaire. Pour 56 des 113 dossiers, la restriction à la licence est maintenue, dont 14 à la suite du désistement du demandeur. Dans 49 dossiers, la restriction n'est pas maintenue, dont 22 cas après entente avec la CCQ. Il y a huit dossiers qui sont en attente de traitement ou de décision.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

FFIC FONDS DE FORMATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Composition du Conseil d'administration du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Président-directeur général	Yves Paré	
Membres :		
• Associations patronales	F.-Mario Lessard, ACQ	André O. Morin, ACQ
	Pierre St-Arnaud, ACQ	Jean Perron, ACRGTQ
	Pierre Tremblay, ACRGTQ	
• Associations syndicales	Pierre Emond, FTQ-Construction	Gino Morin, CPQMC[1]
	Michel Fournier, CSD-Construction	Alain Bédard, CSN-Construction
	Sylvain Gendron, SQC	

Introduction

Nous pouvons affirmer que 2004 a été une année record en regard des activités de perfectionnement. Les actions mises de l'avant il y a deux et trois ans ont porté fruit comme le démontrent les résultats de participation aux activités de perfectionnement dans l'industrie.

De plus en plus, nous constatons une augmentation constante des inscriptions aux activités de perfectionnement, mais aussi la même constance dans la formation en entreprise ou les activités de perfectionnement non évaluées par le CFPIC. Plus de 15 000 travailleurs ont suivi une activité de perfectionnement entre le 1er juillet 2003 et le 30 juin 2004 comparativement à un peu plus de 3 000 en 2000-2001.

Le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) a voulu connaître la satisfaction des travailleurs et travailleuses ayant suivi des activités de perfectionnement identifiées par le CFPIC.

Actions de promotion

Le Fonds de formation a fait parvenir à tous les travailleurs qui ont suivi une activité de perfectionnement entre le 1er juillet et le 30 juin 2004 une casquette à l'effigie du FFIC avec un questionnaire concernant la tenue de ces activités, que ce soit le contenu du cours, l'équipement utilisé, les locaux ou la performance du formateur ainsi que le résultat pratique de la formation.

Plus de 55 % ont répondu au sondage et les résultats ne sont que favorables dans la très grande majorité des réponses. En effet, 90 % des salariés se disent satisfaits de la matière apprise ainsi que les équipements ou la compétence des formateurs. Certains nous ont soumis des recommandations pour améliorer ces activités de perfectionnement.

Deux revues ont été expédiées à tous les travailleurs de l'industrie ainsi qu'à tous les employeurs des secteurs concernés, soit en juin et décembre 2004. Dans la livraison de décembre 2004, nous avons d'abord mis l'accent sur le dossier des femmes et le perfectionnement dans la construction. Les femmes représentent 0,8 % de la main-d'œuvre de l'industrie, 137 d'entre elles ont suivi une activité de perfectionnement soit 1,1 % de la main-d'œuvre formée.

À l'intérieur de la même revue, un encart a été inséré concernant « *Les Prix Excellence Perfectionnement* », décerné par le FFIC à chacune des associations patronales et syndicales qui déterminent les gagnants dans leur association respective. Ces *Prix Excellence Perfectionnement* ont été remis au cours de congrès d'associations ou lors d'assemblées générales de syndicats.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Agents et agentes de promotion

Le FFIC a maintenu le financement aux associations patronales et syndicales de 700 000 $ pour le soutien des agents et agentes de promotion de la formation.

Plus de 2 500 entrepreneurs ont été sollicités par les agents et agentes de promotion patronaux, soit par des appels, des correspondances ou des visites afin de les inciter à participer à des activités de perfectionnement en entreprise ou pour qu'ils incitent leur main-d'œuvre à participer à des activités de perfectionnement.

Des milliers de travailleurs ont été rencontrés par les différents agents de promotion syndicaux dans des dizaines d'assemblées syndicales partout au Québec ou dans d'autres activités syndicales. Ces agents de promotion, tant patronaux que syndicaux, doivent rendre compte de leurs activités au FFIC.

C'est ainsi que chaque mois, il y a réunion de tous les agents de promotion avec la direction du FFIC afin d'établir les règles de fonctionnement, régler les problèmes éprouvés et faire rapport des activités.

Formation en entreprise

Au cours de l'année 2004, une centaine d'activités de perfectionnement ont été offertes en entreprises auprès de plus de 850 travailleurs. De plus en plus, l'accent est mis sur cette façon d'augmenter la participation des travailleurs aux activités de perfectionnement. L'implication directe des agents de promotion permet à l'entrepreneur d'avoir une formation mieux adaptée à ses besoins spécifiques.

En effet, en collaboration avec les conseillers en formation de la CCQ, une entreprise peut obtenir des contenus de cours adaptés plus spécifiquement à son activité.

Autres formations

Le FFIC a déboursé un montant de 107 982,25 $ pour les incitatifs et les remboursements de frais d'inscription et de scolarité à 146 travailleurs ayant suivi une activité de perfectionnement dans d'autres institutions reconnues. De plus, le FFIC s'assure de l'admissibilité des travailleurs auprès de la CCQ pour chaque demande de remboursement qui lui est adressée.

Conseil d'administration

Au cours de l'année 2004, les membres du Conseil d'administration du FFIC se sont rencontrés à huit reprises.

Une assemblée spéciale s'est tenue les 18 et 19 mai 2004. À cette occasion, le Conseil d'administration s'est penché sur les améliorations aux incitatifs financiers pour les travailleurs de l'industrie qui participent à des activités de perfectionnement ou recyclage. Une entente est intervenue pour les trois prochaines années.

Deux autres journées, soit les 12 et 13 octobre 2004, ont été consacrées à l'élaboration des budgets d'opération du FFIC et des budgets de financement des activités de perfectionnement et recyclage pour nos secteurs d'activités, de même qu'au budget des imputations de la CCQ.

Il y a donc eu six séances régulières du Conseil d'administration pour les opérations courantes et deux réunions de travail.

Il est important de souligner la disponibilité et l'enthousiasme de tous les membres du Conseil d'administration et de leurs substituts qui, tout au cours de l'année, se sont déplacés pour prendre part à des discussions sérieuses et constructives. Nous les en remercions. Nous remercions également le personnel du FFIC qui répond avec joie et empressement aux besoins de notre clientèle.

Conclusion

Pour l'année 2005, les actions de promotion, de développement et de suivi adoptées en 2004 seront maintenues et accrues afin de maintenir le cap vers le taux de 10 % de l'ensemble de la main-d'œuvre inscrite à des activités de formation d'ici la fin 2005-2006.

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

PLAN DE FORMATION RÉSIDENTIEL

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Composition du comité de gestion du Plan de formation du secteur résidentiel

Président	Yves Paré	
Membres :		
▫ Association patronale - APCHQ	Luc Demers	Robert Gagnon
	Pierre Perreault	Gaétan Rouillard
	Omer B. Rousseau	
▫ Associations syndicales	Alain Bédard, CSN-Construction	Jean-Claude Bourgault, SQC
	Paul Lapointe, Conseil provincial	Yves Mercure, FTQ-Construction
	Nadia Villeneuve, CSD-Construction	

Introduction

Au cours de l'année 2004, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel ont été très actifs au sein de la structure opérationnelle mise en place. Trois nouveaux membres se sont joints au comité : soit M. Pierre Perreault et Robert Gagnon de l'APCHQ (en remplacement de M. Michel Lessard et M. Jean-Marie Meunier) ainsi que M[me] Nadia Villeneuve de la CSD-Construction (en remplacement de M. Michel Fournier).

Au cours de l'année, il y a eu quelque six (6) rencontres du Comité de gestion, dont une réunion spéciale tenue le 16 novembre 2004, afin d'établir les budgets d'opération pour l'année 2005 et définir les orientations du Plan de formation du secteur résidentiel.

Rappel des objectifs 2004	Actions réalisées 2004
▫ Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.	▫ Mise sur pied des brochures promotionnelles pour les travailleurs et les employeurs du secteur résidentiel : « Le perfectionnement, un outil de plus dans votre coffre » et « Le perfectionnement, un outil de plus pour vos employés ». ▫ Création d'un site Web ▫ Réalisation d'une page de publicité

Agents de promotion de la formation

Le 8 mars 2004, le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel a déboursé une somme de l'ordre de 300 000 $ en contrats de services auprès de l'association patronale et des syndicats pour le soutien aux activités d'agents de promotion de la formation. Cette somme est administrée par les associations qui nous ont fourni un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la deuxième année d'opération, soit en décembre 2004.

Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs pour les entreprises spécialisées. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès. En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le Plan de formation pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Un nouvel agent de promotion a été embauché au sein du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International). Quant aux autres syndicats, les subventions visaient à élargir la tâche des agents de promotion déjà embauchés pour le FFIC. Ces agents voient donc à la promotion des deux fonds de formation.

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Communication-marketing

Afin d'intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de mieux faire connaître les modalités de soutien financier offertes par le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, deux brochures promotionnelles ont été publiées à raison de 18 000 exemplaires pour les travailleurs et à 7 000 exemplaires pour les employeurs.

Pour faire suite aux demandes grandissantes de publicité, telles le répertoire de la CCQ et les demandes de commandites des associations, une page de publicité a été conçue afin de standardiser l'image du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel et de promouvoir ses activités de perfectionnement.

Quant au site Internet, il a été mis en place en mars 2004 par M. Frédéric Goyette, président de Rouge Macaque Design. Le logo de toutes les associations liées au Plan de formation ont été ajoutées dans la section « liens utiles ».

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2003 et le 30 juin 2004, plus de 4 500 travailleurs du secteur résidentiel ont suivi une activité de perfectionnement. De plus, on constate que les apprentis diplômés sont plus nombreux à changer de secteur; tandis que les apprentis non diplômés quittent moins l'industrie et changent moins de secteur, d'où l'importance de revoir les besoins de perfectionnement pour les travailleurs du secteur résidentiel.

En juillet 2004, les frais de déplacement et d'hébergement offerts aux travailleurs ont été révisés à la hausse pour les trois prochaines années, et ce, à compter du 1er juillet de chaque année jusqu'en 2007.

Objectifs/Orientations 2005

- Effectuer un « inventaire des connaissances » de la main-d'œuvre du secteur résidentiel en analysant l'offre de cours et déterminer si elle correspond aux besoins de cette clientèle.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.
- Promouvoir davantage les activités de perfectionnement du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

Annexes

Une année mémorable
Année record en perspective
La vigueur de la construction surprend les analystes
Des emplois à la pelle en construction
Centrale hydroélectrique de la Péribonka

Annexes

Annexe I

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration
du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

Section I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelé membre.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

   Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Section II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

Section III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

Section IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

Section V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

- veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
- traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
- exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

Section VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(ii) le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) l'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) l'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) la sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Annexes

Annexe II

Liste des loi et des règlements administrés par la Commission de la construction du Québec

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction[3]
(L.R.Q., c. R-20)

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrés par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3)

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p.9-135)

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])

Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)

Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective
(Remplacé par CT n° 193868 du 28 septembre 1999)

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])

Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)

Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)

Annexes

Annexe III

Déclaration de service à la clientèle - 2005

La Commission de la construction du Québec : qui sommes-nous?

La Commission de la construction du Québec est un organisme dont le rôle consiste principalement à soutenir et à contribuer au développement de l'industrie de la construction, de ses entreprises et de sa main-d'œuvre en :

- donnant vie au régime permettant de développer les compétences et d'assurer la gestion de la main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisante;
- gérant un régime universel multi-employeurs d'avantages sociaux;
- veillant au respect des conditions de travail et en assurant la déclaration de l'activité de construction.

La qualité de nos services : un souci constant

Dans le souci d'améliorer nos services, nous veillerons à vous offrir :

- des services accessibles sept jours par semaine et 24 heures par jour, partout en province, grâce à des services automatisés. Le maintien, pour les clients qui le préfèrent, de l'accès aux services par téléphone, par courrier ou en personne, à l'intérieur de délais raisonnables;
- des services nécessitant un minimum de démarches;
- des services garantissant une information de qualité et uniforme;
- des services adaptés aux besoins spécifiques;
- des services offerts par un personnel courtois, compétent et à l'affût des besoins, soucieux d'assurer une amélioration continue des services.

Nos engagements

Vous communiquez par téléphone?
Vous obtiendrez une réponse en moins de trois minutes à compter du moment où vous demandez à parler à un préposé, sauf entre midi et 13 heures où il nous est difficile de respecter ce délai.

Si vous êtes un employeur utilisant la ligne téléphonique qui vous est destinée, vous obtiendrez une réponse en moins d'une minute, sauf entre midi et 13 heures où il nous est difficile de respecter ce délai.

Si vous utilisez la ligne destinée aux activités de perfectionnement, nous vous invitons à laisser un message dans la boîte vocale et nous y donnerons suite dans les deux jours ouvrables suivants.

Vous vous présentez à nos bureaux?
Vous aurez accès à un préposé en moins de 20 minutes après votre arrivée; si ce délai ne peut être respecté, vous en serez informé.

Vous nous transmettez un courrier électronique?
Vous recevrez une réponse à votre demande en moins de deux jours ouvrables

Tous les délais figurant ci-après sont comptés à partir du moment où nous recevons une demande complète.

Assurance et retraite

Vous nous transmettez une demande de remboursement ou de prestations d'assurance?
Vous obtiendrez le remboursement de vos frais médicaux, dentaires et professionnels dans les trois semaines. Votre demande d'assurance-salaire sera traitée dans les trois semaines.

Vous nous adressez une demande de rente?
Vous recevrez une confirmation par écrit du montant et de la date du paiement de la rente dans les quatre semaines.

Certificat de compétence et d'exemption

Vous nous formulez une demande de certificat de compétence ou d'exemption?
Pour votre demande initiale d'un certificat de compétence, une décision sera rendue dans les trois jours ouvrables; il faut ajouter une semaine pour l'envoi du certificat ou l'avis de refus. Pour votre demande d'un certificat en vertu d'une entente interprovinciale, une décision sera rendue au plus tard le jour ouvrable suivant; il faut ajouter une semaine pour l'envoi du certificat ou de l'avis de refus.

Pour une demande de délivrance d'une exemption formulée par un employeur, elle sera traitée dans les deux semaines.

Référence et mouvement de main-d'oeuvre

Vous êtes un employeur et vous nous adressez une demande de référence de main-d'œuvre?
Votre demande sera traitée au plus tard le jour ouvrable suivant.

Vous êtes un employeur et vous nous adressez une demande d'embauche ou de mise à pied?
Votre demande sera traitée au plus tard le jour ouvrable suivant.

Annexes

Formation et qualification professionnelles

Vous suivez une activité de perfectionnement et désirez recevoir le paiement de vos incitatifs financiers?

Vos incitatifs financiers seront versés dans les deux premières semaines du cours, si vous le suivez à temps plein, ou dans les trois premières semaines, si vous le suivez à temps partiel, à compter du moment où le centre de formation communique votre présence au cours.

Vous avez passé votre examen de qualification en soudage et vous nous formulez une demande de remboursement?
Vous serez remboursé dans les deux semaines.

Vous voulez passer votre examen de qualification pour devenir compagnon?
Vous passerez votre examen dans les quatre semaines suivant votre demande d'inscription. Nous vous communiquerons vos résultats d'examen dans les deux semaines qui suivront la séance d'examen.

Plaintes de salaire et de chantier

Vous formulez une plainte de salaire?
Vous recevrez le résultat de votre plainte dans les cinq mois.

Vous formulez une plainte de chantier?
Une inspection du chantier faisant l'objet d'une plainte sera traitée au plus tard le jour ouvrable suivant à moins d'indications ou de circonstances particulières.

Lettre d'état de situation

Vous formulez une demande de lettre d'état de situation?
La demande de lettre d'état de situation d'un employeur sera traitée dans les trois jours ouvrables.

Une déclaration de service à la clientèle: nos engagements par écrit!

Cette déclaration contient les engagements que la Commission de la construction du Québec (CCQ) et son personnel prennent envers vous. Ces engagements expriment la volonté de la CCQ d'offrir un service de qualité, plus particulièrement aux travailleurs et aux travailleuses de la construction. Ils tiennent également compte des attentes que ces clientèles ont exprimées lors de sondages.

Cette déclaration s'inscrit dans la continuité de la *Politique de service à la clientèle* adoptée en 1998 par la CCQ.

Aidez-nous à mieux vous servir

Pour respecter nos engagements, nous devons compter sur votre collaboration pour nous remettre tous les renseignements et les pièces justificatives dans les délais requis ainsi que nous fournir les coordonnées complètes.

Êtes-vous satisfait de nos services?

Vos commentaires, vos suggestions et vos plaintes sont appréciés parce qu'ils constituent, pour nous, un moyen privilégié d'améliorer la qualité de nos services et ainsi de mieux répondre à vos besoins.

Si vous jugez qu'une de vos demandes n'a pas été accueillie avec toute l'attention requise par un membre de notre personnel ou si vous n'êtes pas entièrement satisfait de la qualité des services offerts, écrivez-nous ou remplissez le formulaire *Plainte et commentaires de la clientèle* disponible sur notre site Internet. Vous pouvez aussi commander ce formulaire en communiquant avec notre service à la clientèle.

Soyez assuré que les plaintes sont traitées en toute confidentialité. La personne qui transmet une plainte est assurée de recevoir une réponse complète, claire et adaptée dans les trois jours ouvrables suivant sa réception ou, si besoin est, par écrit dans les deux semaines qui suivent.

Nos résultats sont publics

Les résultats atteints à l'égard de nos engagements seront publiés dans le rapport annuel de gestion 2005 déposé à l'Assemblée nationale.

Annexes

Annexe IV

La liste des bureaux de la Commission de la construction du Québec

Abitibi-Témiscamingue
632, boul. Barrette
Val d'Or (Québec) J9P 6M4
(819) 825-4477
Télécopieur : (819) 825-2192

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie
188, rue des Gouverneurs
Rimouski (Québec) G5L 8G1
(418) 724-4491
Télécopieur : (418) 725-3182

Côte-Nord
128, rue Régnault, bureau 208
Sept-Îles (Québec) G4R 5T9
(418) 962-9738
Télécopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec) G5C 1K1
(418) 589-3791
Télécopieur : (418) 589-5627

Estrie
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec) J1K 2V8
(819) 348-4115
Télécopieur : (819) 565-5023

Siège Social
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec) H3R 2G3
(514) 341-7740
Télécopieur : (514) 341-6354

Mauricie – Bois-Francs
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Québec) G9A 2G7
(819) 379-5410
Télécopieur : (819) 693-5625

Montréal
1100, boul. Crémazie Est, bureau 110
Montréal (Québec) H2P 2X2
(514) 341-2686
Télécopieur : (514) 341-4025

Outaouais
225, Montée Paiement
Gatineau (Québec) J8P 6M7
(819) 243-6020
Télécopieur : (819) 243-6088

Québec
700, boul. Lebourgneuf, 2e étage
Québec (Québec) G2J 1E2
(418) 624-1173
Télécopieur : (418) 623-9234

Saguenay – Lac-Saint-Jean
1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101
Chicoutimi (Québec) G7H 6P3
(418) 549-0627
Télécopieur : (418) 698-4715

États financiers
de l'exercice terminé le
31 décembre 2004

- fonds général d'administration
- fonds en fidéicommis
- régime supplémentaire de rentes
- régimes d'assurance
- notes complémentaires

Table des matières

Rapport de la direction 109
Rapport du vérificateur 110
Opinions actuarielles ..... 111 à 116
États financiers
Fonds général d'administration
- Revenus et dépenses et solde du fonds 117
- Bilan 118
- Flux de trésorerie 119

Fonds en fidéicommis
- Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
  - Actif et passif 120
  - Évolution de l'actif 121
- Fonds de réclamations de salaires
  - Actif et passif 122
  - Évolution de l'actif 122
- Fonds de cotisations patronales
  - Actif et passif 123
  - Évolution de l'actif 123
- Fonds de cotisations syndicales
  - Actif et passif 124
  - Évolution de l'actif 124
- Fonds de contributions sectorielles résidentielles
  - Actif et passif 125
  - Évolution de l'actif 125
- Fonds spécial d'indemnisation
  - Bilan 126
  - Évolution de l'avoir 126
- Fonds de qualification
  - Bilan 127
  - Évolution de l'avoir 127
- Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
  - Bilan 128
  - Évolution de l'avoir 129
- Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
  - Bilan 130
  - Évolution de l'avoir 130

Régime supplémentaire de rentes
- Actif net disponible pour le service des prestations 131
- Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 132

Régimes d'assurance
- Bilan 133
- Évolution de l'avoir 134

Notes complémentaires ..... 135 à 154

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ont été dressés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

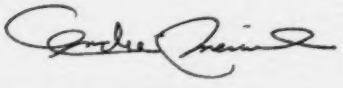
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. La Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques, afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la Commission.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la Commission. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité de vérification pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.



Président-directeur général
Le 29 avril 2005

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2004, l'état des revenus et dépenses et du solde du fonds ainsi que l'état des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis suivants administrés par la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2004 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification;
- fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction;
- plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2004, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) prévoit des dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité des régimes de retraite. Comme le mentionne les notes 2.2h) et 12.c), la Commission n'applique pas ces dispositions qui pourraient avoir un impact important sur l'établissement des cotisations des salariés et des employeurs au Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Il m'a été toutefois impossible de déterminer l'ampleur de ces dérogations.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance, CA
Québec, le 29 avril 2005

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2004

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2004, sur la base du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* en vigueur à cette date et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2004. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé *Évaluation actuarielle* au 31 décembre 2004 daté du 2 décembre 2004.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2004, une réserve pour fluctuations économiques de 292 909 000 $ dans le compte général et un manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations de 1 801 518 000 $.

b) La caisse de retraite est partiellement solvable au 31 décembre 2004. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2004, la valeur totale de l'actif des trois comptes serait inférieure à la valeur totale des engagements des trois comptes.

c) Le montant des cotisations d'amortissement affectées au financement du manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations est détaillé dans le tableau suivant :

Année	Apprentis $/heure	Compagnon $/heure
Du 1er janvier 2005 au 30 avril 2005	2,305	2,005
Du 1er mai 2005 au 29 avril 2006	2,305	2,625
Du 30 avril 2006 au 31 décembre 2018	2,305	2,305

d) La valeur présente des cotisations d'amortissement au 31 décembre 2004 est de 2 094 427 000 $.

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Pierre Guérin, *FICA, FSA*
Conseiller principal

Montréal, le 10 mars 2005

Opinions actuarielles

Régimes d'assurance de base

Certificat actuariel relatif aux régimes d'assurance de base pour les employés de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements des régimes de base ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif des régimes de base est supérieur de 67 467 000 $ aux engagements des régimes. Ce surplus ne prend pas en compte les coûts éventuels d'assurance de 67 329 000 $ en rapport avec les heures travaillées au cours des quatre périodes mensuelles de travail qui précèdent la date d'évaluation;

b) Les taux de cotisation prévus lors du dépôt du rapport d'évaluation au 31 décembre 2004, à savoir 1,38 $/heure à compter du 27 avril 2003, 1,79 $/heure à compter du 2 mai 2004, 1,82 $/heure à compter du 1er mai 2005 et 1,85 $/heure à compter du 30 avril 2006 sont suffisants pour assurer la solvabilité des régimes de base jusqu'au 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour supporter les coûts des régimes de base jusqu'au 30 juin 2007. Pour le second semestre de 2007, le taux de cotisation est insuffisant et l'insuffisance s'élève à 0,020 $/heure.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des électriciens est supérieur de 11 006 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,231 $/heure jusqu'au 30 avril 2005, de 0,247 $/heure du 1er mai 2005 au 29 avril 2006 et de 0,263 $/heure à compter du 30 avril 2006 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des électriciens pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont insuffisants pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres se terminant le 31 décembre 2007. L'insuffisance s'élève à 0,035 $/heure au premier semestre de 2005 et augmente graduellement à 0,059 $/heure au dernier semestre de 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinions actuarielles

Régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des couvreurs est supérieur de 941 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,200 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des couvreurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ce taux de cotisation est insuffisant pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres. L'insuffisance est de 0,035 $/heure au premier semestre de 2005 et augmente graduellement jusqu'à 0,070 $/heure au dernier semestre de 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des ferblantiers est supérieur de 1 573 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,200 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des ferblantiers pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinions actuarielles

Régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des frigoristes est supérieur de 389 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,150 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des frigoristes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ce taux de cotisation est insuffisant pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres se terminant le 31 décembre 2007. L'insuffisance s'élève à 0,024 $/heure au premier semestre de 2005 et augmente graduellement jusqu'à 0,050 $/heure au dernier semestre de 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des travailleurs de lignes est supérieur de 1 815 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,500 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des travailleurs de lignes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinions actuarielles

Régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des métiers de la truelle est supérieur de 1 833 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,150 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des métiers de la truelle pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des tuyauteurs est supérieur de 7 332 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,381 $/heure jusqu'au 30 avril 2005, 0,397 $/heure du 1er mai 2005 au 29 avril 2006 et de 0,413 $/heure à compter du 30 avril 2006 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des tuyauteurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinions actuarielles

Régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie est supérieur de 550 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,231 $/heure jusqu'au 30 avril 2005, de 0,247 $/heure du 1er mai 2005 au 29 avril 2006 et de 0,263 $/heure à compter du 30 avril 2006 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour des mécaniciens de chantier

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens de chantier de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens de chantier ont été évalués au 31 décembre 2004. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2004, l'actif net du régime supplémentaire des mécaniciens de chantier est supérieur de 558 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,211 $/heure jusqu'au 30 avril 2005, de 0,227 $/heure du 1er mai 2005 au 29 avril 2006 et de 0,243 $/heure à compter du 30 avril 2006 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des mécaniciens de chantier pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2007;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 23 mars 2005.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Fonds général d'administration

Revenus et dépenses et solde du fonds
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
REVENUS		
Prélèvements	54 425	48 142
Tarification de services	6 958	6 557
Participations volontaires	665	639
Pénalités	1 035	1 463
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	72	14
Revenus de placements (note 4)	874	811
Autres	936	581
	64 965	58 207
DÉPENSES		
Rémunération et administration du personnel	62 925	59 856
Dépenses administratives	13 780	13 703
Gestion immobilière	3 151	3 032
Amortissement des immobilisations	2 829	2 314
Relations publiques et publicité	604	627
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	1 000	963
Autres dépenses	366	1 031
Dépenses avant les éléments suivants	84 655	81 526
Dépenses imputées aux régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(15 886)	(14 346)
Dépenses imputées au Fonds de formation et au Plan de formation	(1 453)	(1 210)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(3 747)	(2 912)
Subventions du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(9 543)	(8 382)
	54 026	54 676
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	10 939	3 531
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS AU DÉBUT	(4 397)	(7 928)
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS À LA FIN	6 542	(4 397)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds général d'administration

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	682	-
Placements et revenus courus (note 5.2a)	62 038	29 193
Prélèvements à recevoir	5 091	4 618
Débiteurs	2 568	1 761
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	3 550	3 350
Frais payés d'avance	484	261
	74 413	39 183
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	-	3 550
Immobilisations (note 7)	12 673	11 206
	87 086	53 939
PASSIF		
À court terme		
Découvert de banque	-	477
Emprunt bancaire (note 8)	20 250	-
Créditeurs et frais courus	12 445	11 115
Revenus reportés	354	405
Subventions du gouvernement du Québec reportées	7 480	7 323
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition (note 9)	239	-
	40 768	19 320
Subventions du gouvernement du Québec reportées	-	3 550
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition (note 9)	244	-
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 18)	39 532	35 466
	80 544	58 336
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS	6 542	(4 397)
	87 086	53 939
ENGAGEMENTS (note 16)		
ÉVENTUALITÉS (note 17)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Fonds général d'administration

Flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	10 939	3 531
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations	2 829	2 314
Perte sur cession d'immobilisations	115	62
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	4 066	4 044
	17 949	9 951
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 10)	(267)	92
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	17 682	10 043
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisitions de placements	(6 560)	(11 105)
Acquisitions d'immobilisations	(4 412)	(2 966)
Produit de la vente d'immobilisations	1	10
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(10 971)	(14 061)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Augmentation de l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition	483	-
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	483	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES	7 194	(4 018)
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT	8 897	12 915
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN (note 10)	16 091	8 897

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 5.2a)	180 239	164 044
Indemnités de congés annuels à recevoir	27 938	23 206
	208 177	187 250
PASSIF		
Chèques en circulation moins encaisse	1 734	1 712
Créditeurs	447	621
Indemnités de congés annuels et intérêts à verser aux salariés	205 875	184 917
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 6)	121	-
	208 177	187 250

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	365 442	328 928
Revenus de placements	11 129	7 786
Augmentation des passifs liés aux instruments financiers dérivés	121	-
	376 692	336 714
UTILISATION DES FONDS		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	152	120
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	345 858	308 438
Intérêts sur indemnités	5 786	299
Remboursement des intérêts sur congés payés d'avance	-	1 640
Virements au fonds général d'administration		
Intérêts	3 747	2 912
Indemnités perçues à verser aux salariés non identifiés ou non réclamées et antérieures à 3 ans	101	94
Pertes sur instruments financiers dérivés	121	-
	355 765	313 503
AUGMENTATION DE L'ACTIF	20 927	23 211
ACTIF AU DÉBUT	187 250	164 039
ACTIF À LA FIN	208 177	187 250

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements (note 5.2a)	1 161	1 229
Réclamations des employeurs à recevoir	1 068	2 309
Débiteurs	-	16
	2 229	3 554
PASSIF		
Chèques en circulation moins encaisse	361	213
Créditeurs	31	-
Réclamations à verser aux salariés	1 837	3 341
	2 229	3 554

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Réclamations perçues des employeurs	1 248	2 432
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	179	30
Revenus de placements	26	30
	1 453	2 492
UTILISATION DES FONDS		
Réclamations versées aux salariés	2 807	2 777
Virement au fonds général d'administration de réclamations perçues à verser aux salariés non identifiés et antérieures à 3 ans	(29)	(80)
	2 778	2 697
DIMINUTION DE L'ACTIF	(1 325)	(205)
ACTIF AU DÉBUT	3 554	3 759
ACTIF À LA FIN	2 229	3 554

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements (notes 4 et 5.2a)	870	1 610
Avances sur cotisations	130	130
Cotisations des employeurs à recevoir	476	391
	1 476	2 131
PASSIF		
Créditeurs	4	7
Cotisations à remettre	1 472	2 124
	1 476	2 131

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Cotisations des employeurs	9 708	9 003
UTILISATION DES FONDS		
Remises de cotisations	10 360	8 389
Diminution des créditeurs	3	7
	10 363	8 396
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	(655)	607
ACTIF AU DÉBUT	2 131	1 524
ACTIF À LA FIN	1 476	2 131

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements (notes 4 et 5.2a)	4 322	5 711
Avances sur cotisations	1 599	1 506
Cotisations des salariés à recevoir	4 231	3 488
	10 152	10 705
PASSIF		
Chèques en circulation moins encaisse	1 060	440
Créditeurs	43	69
Cotisations à remettre	9 049	10 196
	10 152	10 705

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Cotisations des salariés	53 840	49 106
Augmentation des avances sur cotisations	93	195
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	594	318
	54 527	49 619
UTILISATION DES FONDS		
Remises de cotisations	55 080	47 512
	55 080	47 512
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	(553)	2 107
ACTIF AU DÉBUT	10 705	8 598
ACTIF À LA FIN	10 152	10 705

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements (note 5.2a)	63	63
Contributions des employeurs à recevoir	142	143
	205	206
PASSIF		
Contributions à remettre	205	206

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Contributions des employeurs	880	700
UTILISATION DES FONDS		
Remises de contributions	881	643
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE L'ACTIF	(1)	57
ACTIF AU DÉBUT	206	149
ACTIF À LA FIN	205	206

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements (notes 4 et 5.2a)	5 388	4 058
Contributions des employeurs à recevoir	262	226
Recouvrement d'indemnités à recevoir	946	1 680
	6 596	5 964
PASSIF		
Chèques en circulation moins encaisse	7	1
Créditeurs	2	3
Indemnités à verser aux salariés	1 115	1 197
	1 124	1 201
AVOIR	5 472	4 763
	6 596	5 964

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Contributions des employeurs	2 259	2 058
Recouvrement d'indemnités	-	1 104
Pénalités	178	168
	2 437	3 330
UTILISATION DES FONDS		
Provision pour recouvrement d'indemnités	332	-
Indemnités versées aux salariés	1 396	1 547
	1 728	1 547
AUGMENTATION DE L'AVOIR	709	1 783
AVOIR AU DÉBUT	4 763	2 980
AVOIR À LA FIN	5 472	4 763

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de qualification

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 5.2a)	2 844	2 452
Contributions des employeurs à recevoir	75	85
	2 919	2 537
PASSIF		
Indemnités à verser aux salariés	16	14
AVOIR (note 11)	2 903	2 523
	2 919	2 537

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Contributions des employeurs	527	504
Revenus de placements	56	67
	583	571
UTILISATION DES FONDS		
Indemnités versées aux salariés	203	196
AUGMENTATION DE L'AVOIR	380	375
AVOIR AU DÉBUT	2 523	2 148
AVOIR À LA FIN	2 903	2 523

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 5.2a)	132 487	117 603
Contributions des employeurs à recevoir	1 580	1 296
Frais d'activités de formation payés d'avance	1 392	675
Matériaux réutilisables pour la formation	1 419	1 255
	136 878	120 829
PASSIF		
Chèques en circulation moins encaisse	41	40
Créditeurs	16	21
Activités de formation à payer	2 989	2 688
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 6)	268	-
	3 314	2 749
AVOIR	133 564	118 080
	136 878	120 829

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Contributions des employeurs	19 321	17 871
Revenus de placements	13 628	6 440
	32 949	24 311
UTILISATION DES FONDS		
Coût de réalisation des activités de formation	10 129	8 754
Incitatifs à la formation	3 937	3 741
Contribution au C.G.U.F.F.*	1 980	779
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	1 151	974
Pertes sur instruments financiers dérivés	268	-
	17 465	14 248
AUGMENTATION DE L'AVOIR	15 484	10 063
AVOIR AU DÉBUT	118 080	108 017
AVOIR À LA FIN	133 564	118 080

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

* Comité de gestion de l'utilisation du fonds de formation

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Placements et revenus courus (note 5.2a)	23 071	19 824
Contributions des employeurs à recevoir	330	290
	23 401	20 114
PASSIF		
Créditeurs	3	5
Activités de formation à payer	32	1
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 6)	47	-
	82	6
AVOIR	23 319	20 108
	23 401	20 114

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
PROVENANCE DES FONDS		
Contributions des employeurs	5 045	4 300
Revenus de placements	2 159	1 108
	7 204	5 408
UTILISATION DES FONDS		
Coût de réalisation des activités de formation	1 674	1 127
Incitatifs à la formation	1 379	845
Contribution au Comité du plan de formation	591	553
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	302	236
Pertes sur instruments financiers dérivés	47	-
	3 993	2 761
AUGMENTATION DE L'AVOIR	3 211	2 647
AVOIR AU DÉBUT	20 108	17 461
AVOIR À LA FIN	23 319	20 108

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations
au 31 décembre 2004

	2004 Compte général	2004 Compte complémentaire	2004 Compte des retraités	2004 Total	2003 Total
			(en milliers de dollars)		
ACTIF					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 5.1)	3 492 134	1 469 952	3 443 348	8 405 434	7 467 011
Placements et intérêts courus (note 5.2b)	46 371	17 676	57 549	121 596	123 833
	3 538 505	1 487 628	3 500 897	8 527 030	7 590 844
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	8 998	9 602	-	18 600	16 281
Cotisations des employeurs à recevoir	29 248	-	-	29 248	17 869
Transfert à recevoir du compte général	-	-	545 793	-	-
Transfert à recevoir du compte complémentaire	-	-	2 796	-	-
	38 246	9 602	548 589	47 848	34 150
	3 576 751	1 497 230	4 049 486	8 574 878	7 624 994
PASSIF					
Chèques en circulation moins encaisse	308	-	(84)	224	237
Créditeurs	370	99	-	469	660
Cotisations à rembourser après retraite	-	39 493	-	39 493	34 470
Rentes et prestations forfaitaires à payer	5 480	2 106	4 398	11 984	9 170
Transferts à payer au compte des retraités	545 793	2 796	-	-	-
	551 951	44 494	4 314	52 170	44 537
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS (note 12)	3 024 800	1 452 736	4 045 172	8 522 708	7 580 457
ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DU BILAN (note 19)					

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Régime supplémentaire de rentes

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004 Compte général	2004 Compte complémentaire	2004 Compte des retraités	2004 Total	2003 Total
			(en milliers de dollars)		
AUGMENTATION DE L'ACTIF					
Cotisations des salariés (note 12.c)	95 348	123 700	-	219 048	195 576
Cotisations des employeurs (note 12.c)	332 261	-	-	332 261	232 764
Cotisations et contributions après retraite	-	28 788	-	28 788	26 701
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	122 699	51 500	127 919	302 118	278 541
Autres revenus d'intérêts	944	647	720	2 311	2 308
Transfert du compte général	-	-	751 532	-	-
Transfert du compte complémentaire	-	-	44 736	-	-
Modification de la juste valeur des placements	241 713	99 654	248 949	590 316	670 255
	792 965	304 289	1 173 856	1 474 842	1 406 145
DIMINUTION DE L'ACTIF					
Rentes et prestations forfaitaires	24 483	8 615	444 137	477 235	469 560
Remboursement des heures après retraite	-	39 335	-	39 335	34 369
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	15 547	192	-	15 739	14 190
Transferts au compte des retraités (note 19)	751 532	44 736	-	-	-
Dépenses administratives	282	-	-	282	712
	791 844	92 878	444 137	532 591	518 831
AUGMENTATION NETTE DE L'EXERCICE	1 121	211 411	729 719	942 251	887 314
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - AU DÉBUT	3 023 679	1 241 325	3 315 453	7 580 457	6 693 143
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - À LA FIN	3 024 800	1 452 736	4 045 172	8 522 708	7 580 457

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Régimes d'assurance

Bilan
au 31 décembre 2004

	2004 Régimes d'assurance de base	2004 Régimes supplémentaires d'assurance	2004 Total	2003 Total
		(en milliers de dollars)		
ACTIF				
Placements et revenus courus (note 5.2a)	308 105	34 289	342 394	262 353
Contributions des employeurs à recevoir	18 759	1 546	20 305	13 688
	326 864	35 835	362 699	276 041
PASSIF				
Chèques en circulation moins encaisse	2 274	-	2 274	1 673
Réclamations à payer	441	-	441	386
Créditeurs	5 767	23	5 790	4 268
Provisions pour bénéfices éventuels	62 208	3 266	65 474	40 376
Cotisations volontaires d'assurance non utilisées	7 732	-	7 732	6 100
Contributions des employeurs non utilisées	188 134	9 643	197 777	148 010
Passifs actuariels (note 13)	64 682	-	64 682	65 223
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 6)	478	57	535	-
	331 716	12 989	344 705	266 036
AVOIR (notes 14 et 15)	(4 852)	22 846	17 994	10 005
	326 864	35 835	362 699	276 041

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Pierre Labelle, administrateur

Régimes d'assurance

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2004

	2004 Régimes d'assurance de base	2004 Régimes supplémentaires d'assurance	2004 Total	2003 Total
		(en milliers de dollars)		
PROVENANCE DES FONDS				
Contributions des employeurs	159 048	10 402	169 450	144 391
Cotisations volontaires des salariés	12 403	-	12 403	5 839
Diminution des passifs actuariels	541	-	541	-
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	8 679	-	-	-
Revenus de placements	24 723	3 421	28 144	13 623
	205 394	13 823	210 538	163 853
UTILISATION DES FONDS				
Primes d'assurance versées aux régimes de base	-	8 679	-	-
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	-	147	147	156
Réclamations	169 360	-	169 360	155 790
Taxe sur le capital	4 314	226	4 540	3 441
Frais de gestion de réclamations et primes	2 869	-	2 869	2 667
Augmentation des provisions pour bénéfices éventuels	24 643	455	25 098	6 025
Augmentation des passifs actuariels	-	-	-	1 724
Pertes sur instruments financiers dérivés	478	57	535	-
	201 664	9 564	211 549	169 803
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'AVOIR	3 730	4 259	7 989	(5 950)
AVOIR AU DÉBUT	(8 582)	18 587	10 005	15 955
AVOIR À LA FIN	(4 852)	22 846	17 994	10 005

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires

31 décembre 2004

1. Constitution et objet

La Commission de la construction du Québec, constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20) est une personne morale au sens du Code civil et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

À cette fin, la Commission administre neuf fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance. Quant au fonds général d'administration, il est établi pour rendre compte des opérations de la Commission exercées pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Commission n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Vocation et description des fonds en fidéicommis et des régimes administrés

2.1. Vocation des fonds en fidéicommis

a) Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

b) Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires faites par la Commission pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

c) Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

d) Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction pour le compte des associations syndicales, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

e) Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité et de mener toutes autres démarches et analyses destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties, conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

f) Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent par suite de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

g) Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés des frais reliés au renouvellement de leur certificat de compétence émis par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été regroupés aux fins de présentation des états financiers.

h) Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives des secteurs institutionnel-commercial, industriel et des travaux de génie civil et voirie de l'industrie de la construction.

i) Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

2.2. Description du régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

a) Généralités

Le régime supplémentaire de rentes est un régime de retraite interentreprises qui a été élaboré par le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et a remplacé, à compter du 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), sous le numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie aux fins de recevoir les cotisations des participants et des employeurs et de pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime.

Le régime est constitué selon trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte général est alimenté par les cotisations des employeurs et celles que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants; il constitue une disposition à prestations déterminées et prévoit l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Depuis le 26 décembre 2004, le compte général est alimenté uniquement par des cotisations patronales pour service passé et les participants n'y accumulent plus de nouveaux crédits de rente. Les cotisations patronales pour service passé sont versées pour amortir le déficit actuariel du régime.

Le compte général assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte complémentaire reçoit les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation. Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées, et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. Depuis le 26 décembre 2004, il reçoit les cotisations patronales pour service courant, les cotisations que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants ainsi que celles qu'ils versent selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Ces comptes pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

b) Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a pas de promoteur du régime car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce Règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la Commission doit assurer l'application. Conformément à l'article 118 de ce Règlement, la Commission fait évaluer, au plus tard trois ans après la dernière évaluation, le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec, par un actuaire qui n'est pas à son emploi. L'évaluation est effective le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour les trois années qui suivent la date effective de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour indexations futures pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander, s'il y a lieu, un ajustement de la cotisation patronale entre la cotisation patronale pour le service passé et celle pour le service courant et recommander un ajustement, s'il y a lieu, de la rente de base accumulée et des rentes en cours de paiement à la date effective de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes de la Commission (voir note 12a,b).

c) Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

La rente de retraite est égale au total de la rente payable en vertu du compte général et de la rente payable en vertu du compte complémentaire.

La rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est égale à la rente de base résultant des heures travaillées ajustées du participant selon les taux de rentes de base stipulés à l'annexe II du Règlement.

La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Le participant qui prend sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes sont sujettes à des ajustements déterminés par la Commission à la suite d'une évaluation actuarielle du régime.

d) Prestations d'invalidité

Tout participant frappé d'invalidité totale qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine qui suit le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée en fonction des facteurs d'équivalents actuariels applicables. La rente d'invalidité totale demeure payable même si l'invalidité cesse.

e) Prestations au décès

Au décès d'un participant non retraité, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été payés au retraité et à son conjoint. À partir de ce moment, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Si un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

Depuis le 26 décembre 2004, le participant peut choisir que sa rente soit remplacée par une rente dont le paiement garanti est de 10 ans. Dans ce cas, il faut remplacer 60 versements par 120 versements partout où ils s'y retrouvent.

f) Prestations de départ

Un participant qui n'a eu aucune heure de travail à son crédit pendant 24 mois consécutifs, a droit à une rente différée égale à la rente de base du compte général et à la rente relative à son compte complémentaire.

Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée dans un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

g) Cotisations et contributions après retraite

Jusqu'au 25 décembre 2004, les cotisations reçues à l'égard d'un participant qui reçoit une rente de retraite ou qui a dépassé l'âge normal de la retraite lui sont remboursées au cours de l'année suivante. À compter du 26 décembre 2004, les cotisations patronales pour service passé versées au compte général ne sont plus remboursées.

h) ***Loi sur les régimes complémentaires de retraite***

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec, administré par la Commission, est assujetti à cette loi. La Commission a engagé des pourparlers avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime, car la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi causerait des difficultés excessives compte tenu des caractéristiques particulières du régime de rentes. Ces discussions ont amené la publication, le 12 mai 2004, du Décret 415-2004 qui soustrait le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec à certaines dispositions de ladite loi ou en reporte la mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

L'évaluation actuarielle préparée pour le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2004 reflète les modifications requises en 2004 par le Décret 415-2004.

2.3. Vocation des régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie aux fins de recevoir les contributions et de pourvoir au paiement des prestations et indemnités, en vertu des régimes d'assurance, et les primes requises en vue du maintien en vigueur de tout contrat d'assurance souscrit par la Commission relativement à des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Des caisses supplémentaires sont établies aux fins de recevoir la partie supplémentaire des contributions à l'égard des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et dépenses afférentes à ces régimes supplémentaires d'assurance.

Au 31 décembre 2004, les métiers et occupations qui participent aux régimes supplémentaires d'assurance sont les suivants : électriciens, couvreurs, ferblantiers, tuyauteurs, travailleurs de lignes, mécaniciens en protection-incendie, frigoristes, mécaniciens de chantier et métiers de la truelle (briqueteurs, cimentiers-applicateurs, plâtriers et carreleurs).

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective des régimes d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par un régime supplémentaire, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré d'un tel régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

Notes complémentaires

31 décembre 2004

3. Conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés par la direction de la Commission selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. Les états des flux de trésorerie des fonds en fidéicommis et des régimes d'assurance ne sont pas présentés, car ils n'apporteraient pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie de l'exercice.

3.1. Périmètre de consolidation

Les états financiers des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ne sont pas consolidés aux états financiers du fonds général d'administration, car, en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales ou comptables distinctes.

3.2. Juste valeur

La juste valeur des instruments financiers autres que les placements est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

3.3. Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance

a) Placements

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui sont inscrites au coût amorti. La juste valeur des placements à court terme est équivalente au coût.

b) Conversion des devises

Le coût des placements en titres négociables est converti aux taux de change en vigueur à la date d'acquisition.

La juste valeur des placements est convertie en dollars canadiens au cours du change en vigueur à la fin de l'exercice.

Les revenus provenant des placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

c) Instruments financiers dérivés

La Commission détient des instruments financiers dérivés aux fins de la gestion du risque de change sur les placements en actions américaines et étrangères. Ces instruments financiers sont comptabilisés à la juste valeur, et les gains ou pertes qui en résultent sont présentés aux résultats. Les instruments financiers dérivés non échus sont présentés sous la rubrique « Passifs liés aux instruments financiers dérivés ».

d) Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels suivants :

Bâtiments	2 1/2 %
Aménagements des bâtiments	20 %
Mobilier et équipement	10 %
Équipement informatique	20 %
Logiciel informatique	33 1/3 %
Améliorations locatives	25 %

e) Revenus reportés

Les avantages incitatifs accordés à la Commission par les bailleurs, pour la location de locaux administratifs, sont inscrits aux revenus reportés et amortis de façon linéaire sur la durée des baux, soit cinq ans. L'amortissement est comptabilisé en diminution de la dépense de loyer.

f) Contrats de location

Lorsque, aux termes d'un bail, pratiquement tous les avantages et les risques inhérents à la propriété d'un bien loué sont transférés à la Commission, le bien et l'obligation découlant du contrat de location-acquisition sont comptabilisés à la valeur actualisée des paiements à effectuer, comme s'il s'agissait d'une acquisition d'actif et d'un emprunt. Les biens faisant ainsi l'objet d'un contrat de location-acquisition sont amortis selon la même méthode que les autres immobilisations.

g) Espèces et quasi-espèces

La politique de la Commission consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les découverts bancaires et les placements temporaires facilement convertibles dont l'échéance n'excède pas trois mois.

h) Avantages sociaux futurs

La Commission offre des régimes de retraite à prestations déterminées ainsi que des avantages complémentaires de retraite à ses employés.

Pour ces régimes à prestations déterminées, la Commission a adopté les conventions comptables suivantes :

Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salariés est établi par calculs actuariels selon la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et ils sont imputés aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Les calculs tiennent compte des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes de retraite, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salariés, la mortalité des participants aux régimes et les coûts prévus des soins de santé.

Aux fins de la détermination du rendement prévu des actifs des régimes de retraite, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

L'excédent du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées, ou sur 10 % de la juste valeur des actifs du régime si ce dernier montant est plus élevé, est amorti sur la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs.

i) Virements et imputations

Les imputations du fonds général d'administration sont fixées annuellement par la Commission au montant qui lui paraît requis aux fins d'acquitter les frais d'administration des fonds de formation, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

Les frais d'administration de certains fonds en fidéicommis ne leur sont pas imputés. Ils sont assumés par le fonds général.

Pour son administration, la Commission vire des intérêts du fonds d'indemnités de congés ainsi que les indemnités non identifiées du fonds d'indemnités de congés dont les bénéficiaires n'ont pu, au premier janvier d'une année, être identifiés depuis trois ans et les sommes détenues en fidéicommis relatives aux réclamations de salaires en faveur des salariés dont l'identité n'a pu, au 31 décembre d'une année, être établie depuis trois ans.

j) Indemnités versées aux salariés par le fonds spécial d'indemnisation

Ces indemnités sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

k) Matériaux réutilisables pour la formation

Les coûts encourus par la Commission à l'égard des matériaux réutilisables pour la formation sont inscrits aux dépenses de façon linéaire selon la durée de l'entente entre la Commission et la commission scolaire. La durée de l'entente est de 3, 5 ou 10 ans.

3.4. Régime supplémentaire de rentes

a) Mode de présentation

Les états financiers sont basés sur la convention de la continuité de l'exploitation et présentent la situation financière globale du régime considéré comme une entité distincte, indépendante de ses participants et des employeurs qui y cotisent. Ils ont été préparés dans le but d'aider les participants et autres personnes intéressées à prendre connaissance des activités du régime au cours de l'exercice; cependant, ils ne rendent pas compte des besoins de capitalisation du régime ni de la sécurité des prestations pour les participants considérés individuellement.

b) Placements

Les placements sont inscrits à la juste valeur. La juste valeur des unités de dépôts à participation détenues dans des fonds particuliers à la Caisse de dépôt et placement du Québec est déterminée par cette dernière.

Notes complémentaires

31 décembre 2004

4. Revenus de placements - fonds général d'administration

En vertu de sa réglementation, la Commission est autorisée à prendre pour son administration les revenus tirés des placements des fonds de cotisations patronales, de cotisations syndicales et du fonds spécial d'indemnisation. Les revenus provenant des placements de ces fonds attribués au fonds général d'administration ainsi que ceux provenant des placements du fonds général d'administration se détaillent comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Fonds de cotisations patronales	24	30
Fonds de cotisations syndicales	93	108
Fonds spécial d'indemnisation	111	101
	228	239
Fonds général d'administration	646	572
	874	811

Notes complémentaires
31 décembre 2004

5. Placements

5.1. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec - à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec se détaillent comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Compte général		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec **	1	(3 000)
Dépôts à participation ***	3 474 540	2 983 860
Revenus à recevoir du fonds particulier	17 593	2 864
	3 492 134	2 983 724
Compte complémentaire		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec **	10 001	1
Dépôts à participation ***	1 452 174	1 241 551
Revenus à recevoir du fonds particulier	7 777	1 248
	1 469 952	1 242 800
Compte des retraités		
Dépôt à vue *	1	(27 001)
Dépôts à participation ***	3 424 582	3 260 709
Revenus à recevoir du fonds particulier	18 765	6 779
	3 443 348	3 240 487
	8 405 434	7 467 011

* Au fonds général de la Caisse.

** Avances au taux du jour augmenté de 5 points de base, remboursables sur demande.

*** Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse, tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes, sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la Caisse, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque mois du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements.

Notes complémentaires
31 décembre 2004

5.2. Placements et revenus courus

a) Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance - au coût

	2004 Coût	2004 Juste valeur	2003 Coût	2003 Juste valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	45 715	45 715	32 243	32 243
Dépôt à court terme [a]	197 275	197 275	138 116	138 116
Obligations [b]	288 631	300 389	248 919	257 544
Actions [c]	219 786	235 092	186 862	208 835
Compte courtier [d]	-	-	(1 378)	(1 378)
Intérêts courus	3 470	3 470	3 378	3 378
TOTAL	754 877	781 941	608 140	638 738

(a) Venant à échéance au plus tard le 30 juin 2005 et aux taux d'intérêt variant de 2,47 % à 2,79 %.
(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,99 ans et le taux de rendement effectif est de 3,83 %.
(c) Le coût des actions américaines s'élève à 67 366 834 $ par rapport à une juste valeur de 63 819 688 $. Cette moins-value est attribuable à un mouvement général du marché des actions américaines. La valeur comptable des actions n'a pas été ajustée afin de tenir compte de cette baisse de valeur temporaire. Le coût des actions étrangères s'élève à 57 489 481 $ par rapport à une juste valeur de 60 138 692 $.
(d) Correspond à la marge conservée chez le courtier pour la compensation des plus ou moins-values sur contrats à terme.

Ces placements et revenus courus sont répartis comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	62 038	29 193
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	180 239	164 044
Fonds de réclamations de salaires	1 161	1 229
Fonds de cotisations patronales	870	1 610
Fonds de cotisations syndicales	4 322	5 711
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	63	63
Fonds spécial d'indemnisation	5 388	4 058
Fonds de qualification	2 844	2 452
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	132 487	117 603
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	23 071	19 824
Régimes d'assurance de base	308 105	233 688
Régimes supplémentaires d'assurance	34 289	28 665
	754 877	608 140

b) Régime supplémentaire de rentes
- à la juste valeur

	2004 Coût	2004 Juste valeur	2003 Coût	2003 Juste valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	21 884	21 884	20 562	20 562
Dépôt à court terme [a]	91 860	91 860	88 308	88 308
Obligations [b]	7 624	7 623	14 696	14 683
Intérêts courus	229	229	280	280
	121 597	121 596	123 846	123 833

(a) Venant à échéance au plus tard le 30 juin 2005 et aux taux d'intérêt variant de 2,47 % à 2,79 %.
(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,99 ans et le taux de rendement effectif est de 3,83 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Compte général	46 371	31 431
Compte complémentaire	17 676	29 327
Compte des retraités	57 549	63 075
	121 596	123 833

Notes complémentaires
31 décembre 2004

6. Instruments financiers dérivés

Dans le cadre de la gestion de ses placements, la Commission a recours à divers instruments financiers dérivés à des fins de rendement.

Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des instruments financiers dérivés de la Commission :

	2004 Montant nominal de référence	2004 Juste valeur	2003 Montant nominal de référence	2003 Juste valeur
		(en milliers de dollars)		
Contrats à terme d'indices boursiers				
Positions acheteur	-	-	5 098	297
Positions vendeur	-	-	(4 733)	(221)
Contrats de change à terme				
Positions vendeur	254 230	(971)	100 326	2 174
	254 230	(971)	100 691	2 250

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la Commission recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables aux dates de la présentation de l'information financière. Les cours des courtiers en valeurs mobilières ou des banquiers de la Commission sont disponibles pour ces contrats à termes d'indices boursiers et ces contrats de change.

La Commission ne traite qu'avec des institutions financières de réputation, de sorte que le risque de crédit est pratiquement inexistant. Les risques de change relatifs aux placements libellés en devises sont gérés par des contrats de change à terme.

Les contrats de change à terme sont présentés comme « Passifs liés aux instruments financiers dérivés » et sont repartis comme suit :

	2004
	(en milliers de dollars)
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(121)
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	(268)
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	(47)
Régimes d'assurance de base	(478)
Régimes supplémentaires d'assurance	(57)
	(971)

Notes complémentaires

31 décembre 2004

7. Immobilisations

	2004 Coût	2004 Amortissement cumulé	2004 Net	2003 Net
		(en milliers de dollars)		
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	5 688	3 030	3 248
Aménagements des bâtiments	3 325	2 120	1 205	1 093
Mobilier et équipement	7 035	4 852	2 183	2 131
Équipement informatique	6 454	3 882	2 572	2 505
Logiciel informatique	4 364	3 009	1 355	796
Améliorations locatives	1 388	729	659	761
	31 956	20 280	11 676	11 206
Équipement informatique loué en vertu d'un contrat de location-acquisition	732	146	586	-
Projets de développements informatiques	411	-	411	-
	33 099	20 426	12 673	11 206

8. Emprunt bancaire

La Commission a un crédit renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2004, le montant maximum que pouvait prélever la Commission pour sa gestion propre s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel.

De plus, lors de découvert de banque relié à un ou plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant pas normalement quelques jours et portent intérêt au même taux préférentiel.

9. Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition à 2,37 % échéant en 2006	483	-
	483	-
Versements échéant en deçà d'un an	239	-
	244	-

Les paiements minimums exigibles sur l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition s'établissent comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
2005	250	-
2006	250	-
Total des paiements minimums exigibles	500	-
Montant représentant les intérêts inclus dans les paiements minimums exigibles	17	-
	483	-

Notes complémentaires
31 décembre 2004

10. Flux de trésorerie

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Augmentation des prélèvements à recevoir	(473)	(187)
Variation des débiteurs	(807)	351
Diminution des subventions à recevoir du gouvernement du Québec	3 350	1 400
Augmentation des frais payés d'avance	(223)	33
Variation des créditeurs et frais courus	1 330	2 294
Diminution des revenus reportés	(51)	133
Diminution des subventions du gouvernement du Québec reportées	(3 393)	(3 932)
	(267)	92

Les espèces et quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés dans le bilan :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	682	(477)
Emprunt bancaire	(20 250)	-
Placements et revenus courus*	35 659	9 374
	16 091	8 897

* Ces placements et revenus courus sont ceux dont l'échéance n'excède pas trois mois.

Les intérêts et frais bancaires payés par la Commission s'élèvent à 200 271 $ (172 241 $ en 2003).

11. Avoir des fonds de qualification

Aux fins de présentation des états financiers, les fonds de qualification ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Mécaniciens	52	65
Serruriers	82	75
Monteurs	29	30
Ferrailleurs	119	95
Électriciens	885	761
Ferblantiers	258	221
Chaudronniers	195	168
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	1 283	1 108
	2 903	2 523

Notes complémentaires
31 décembre 2004

12. Obligations relatives aux prestations

a) Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées des comptes général et des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2004 et transmis par la Commission de la construction du Québec, administrateur du régime. Cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2004. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables, selon les actuaires responsables de l'évaluation. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas concerné puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont donc égales à l'actif.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves, déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, s'établissent comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Compte général	4 561 283	3 572 885
Compte des retraités	3 827 762	3 708 563
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	8 389 045	7 281 448
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	292 909	-
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	-	345 225
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	8 681 954	7 626 673
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	7 281 448	6 901 091
Changements apportés au régime	656 145	-
Modifications des hypothèses actuarielles	147 283	145 901
Intérêts cumulés sur les prestations	489 740	477 065
Prestations constituées	167 961	159 505
Prestations versées	(481 812)	(495 834)
Transfert du compte complémentaire	38 149	22 850
Pertes (gains) d'expérience	90 131	70 870
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	8 389 045	7 281 448

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme.

Les hypothèses actuarielles à long terme les plus importantes utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

	2004	2003
Rendement à moyen terme de l'actif	6,25 %	6,75 %
Rendement à long terme de l'actif	6,50 %	6,25 %

b) Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché (en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées). Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. La valeur ajustée de l'actif est limitée à 107 % de la valeur marchande depuis le 31 décembre 2002.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2004*	2003*
	(en milliers de dollars)	
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	3 375 580	2 822 073
Compte des retraités	3 387 231	3 248 147
	6 762 811	6 070 220
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	(175 284)	233 175
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	6 587 527	6 303 395

* Les valeurs illustrées représentent des extrapolations.

c) Politique de capitalisation

Depuis le début du régime jusqu'au 25 décembre 2004, la cotisation des participants au compte général a progressé de 0,05 $ à 0,80 $ par heure travaillée. Depuis le 26 décembre 2004, les participants ne cotisent plus à ce compte et la cotisation salariale de 0,80 $ déterminée par les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie est maintenant versée au compte complémentaire en addition de celles déjà prévues par les clauses particulières applicables aux divers métiers et occupations. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,80 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

Jusqu'au 25 décembre 2004, la cotisation de l'employeur est limitée à celle déterminée pour le compte général et a varié de 0,04 $ à 3,205 $ par heure travaillée. Au cours de l'exercice 2004, la contribution des employeurs à ce même compte, est passée à 2,765 $ par heure travaillée pour un apprenti et à 3,205 $ par heure travaillée pour un compagnon. Depuis le 26 décembre 2004, les employeurs versent au compte général une cotisation patronale pour service passé établie à 2,305 $ par heure travaillée pour un apprenti et à 2,005 $ par heure travaillée pour un compagnon et au compte complémentaire une cotisation patronale pour service courant établie à 0,46 $ par heure travaillée pour un apprenti et à 1,20 $ par heure travaillée pour un compagnon.

La dernière évaluation actuarielle aux fins de la capitalisation déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2003. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2004 indique l'existence d'une réserve pour fluctuations économiques de 292 909 000 $ dans le compte général et une obligation non capitalisée au 31 décembre 2004 de 1 801 518 000 $. Cette obligation est en voie de capitalisation, sur une période de 15 ans, par une cotisation patronale pour service passé établie à 2,305 $ par heure travaillée pour un apprenti et à 2,005 $ par heure travaillée pour un compagnon.

13. Passifs actuariels des régimes d'assurance de base

En vertu d'un mode d'autogestion des régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction, les régimes assument une part limitée des risques; certaines garanties d'assurance sont obtenues et le règlement de certaines réclamations est délégué.

Conformément aux articles 100 à 103 du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, un actuaire-conseil a réalisé une évaluation actuarielle des régimes au 31 décembre 2004 qui vise à attester la solvabilité des régimes d'assurance.

Les sommes des engagements des régimes ont été évaluées au 31 décembre 2004 et la Commission a comptabilisé les sommes requises suivantes :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Provisions pour prestations engagées	29 052	27 548
Provisions pour rentes aux assurés invalides	35 630	37 675
	64 682	65 223

14. Programme de gestion de la santé

Depuis 1998, des cotisations de 0,03 $ / heure sont versées à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation dans le but de contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes.

La Commission s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme. Le montant cumulatif de ces cotisations non utilisées au 31 décembre 2004, s'élève à 18 673 000 $ (15 354 000 $ en 2003). Ce montant est utilisé pour réduire le déficit des régimes d'assurance de base.

Notes complémentaires
31 décembre 2004

15. Avoir des régimes supplémentaires d'assurance

Aux fins de la présentation des états financiers, tous les régimes supplémentaires d'assurance ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, la répartition de l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2004	2003
	(en milliers de dollars)	
Électriciens	10 248	9 512
Couvreurs	923	817
Ferblantiers	1 309	975
Tuyauteurs	6 031	4 505
Travailleurs de lignes	1 529	970
Mécaniciens en protection-incendie	493	347
Frigoristes	449	372
Mécaniciens de chantier	405	253
Métiers de la truelle	1 459	836
	22 846	18 587

16. Engagements

La CCQ est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 30 septembre 2009 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

La dépense de loyer de l'exercice terminé le 31 décembre 2004 concernant ces locaux administratifs s'élève à 1 413 150 $ (1 270 829 $ en 2003). Les loyers minimums futurs s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2005	1 432
2006	707
2007	534
2008	401
2009	56
	3 130

De plus, le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission de la construction du Québec réclame auprès de la Commission, des cotisations pour les années 1990 à 1992 au montant de 359 374 $. En vertu d'une entente intervenue entre le régime et la Commission, cette dernière s'engage à défrayer ce montant en assumant la partie des frais du programme de préparation à la retraite qui devait être assumée par le régime. Au 31 décembre 2004, le solde à défrayer est de 319 372 $.

Notes complémentaires
31 décembre 2004

17. Éventualités

Des poursuites judiciaires contre la Commission, au montant de 2 202 309 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la Commission ont pris fait et cause pour celles-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité quelconque puisse être considérée importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la Commission. Tout paiement par la Commission, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

18. Avantages sociaux futurs des employés de la Commission de la construction du Québec

Le Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la Commission et le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission sont des régimes à prestations déterminées contributifs; ils comportent des garanties à la retraite et au décès et sont obligatoires pour tous les employés permanents.

La Commission offre aussi à ses retraités des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à prestations déterminées ainsi que des bonis de départ.

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2004, la charge nette de la Commission se présente comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2004	2003	2004	2003
	(en milliers de dollars)			
Charge nette	3 117	2 947	5 444	5 151

Les informations relatives aux régimes à prestations déterminées, prises collectivement, ainsi que le passif au titre des prestations constituées au titre des régimes se présentent comme suit au 31 décembre :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2004	2003	2004	2003
	(en milliers de dollars)			
Juste valeur des actifs des régimes	244 241	225 467	-	-
Obligations au titre des prestations constituées	273 338	234 317	52 825	43 121
Situation de capitalisation – excédent (déficit)	(29 097)	(8 850)	(52 825)	(43 121)
Perte actuarielle nette non amortie	(40 290)	(61 400)	(13 293)	(7 655)
Actif (passif) au titre des prestations constituées	11 193	52 550	(39 532)	(35 466)
Provision pour moins-value	(11 193)	(52 550)	-	-
Actif (passif) au titre des prestations constituées déduction faite de la provision pour moins-value	-	-	(39 532)	(35 466)

Pour les deux régimes de retraite, la date d'effet de la plus récente évaluation actuarielle est le 31 décembre 2002. De plus, les deux régimes prévoient que la date d'effet de la prochaine évaluation actuarielle sera le 31 décembre 2005.

Les hypothèses actuarielles significatives retenues par la Commission pour évaluer ses obligations au titre des prestations constituées sont les suivantes (moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre) :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2004	2003	2004	2003
Taux d'actualisation	5,75 %	6,50 %	6,50 %	6,50 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes, à long terme	7,25 %	7,25 %	-	-
Taux de croissance de la rémunération	4,00 % à 5,00 %	4,00 % à 5,00 %	-	-

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 8 % pour 2004. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer de 1 % par année pour atteindre 5 % en 2007 et demeurer à ce niveau par la suite.

Les autres informations concernant les régimes à prestations déterminées de la Commission se présentent comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2004	2003	2004	2003
	(en milliers de dollars)			
Cotisations de l'employeur	3 117	2 947	-	-
Cotisations des employés	2 421	2 275	-	-
Prestations versées	10 354	9 210	1 378	1 108

19. Événement postérieur à la date du bilan

La Commission a adopté au mois d'avril 2005 un projet de règlement modifiant le règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction. Ce projet entrera en vigueur lors de sa parution dans la Gazette officielle du Québec. Ce projet précise que le montant transféré du compte général au compte des retraités pour annuler la réserve spéciale, établi à 533 337 000 $ au 31 décembre 2004, doit être basé sur la valeur réelle plutôt que la valeur projetée des engagements et de l'actif du compte des retraités au 31 décembre 2004. Il est présentement impossible d'en estimer l'incidence financière sur les états financiers du régime supplémentaire de rentes. Une nouvelle évaluation actuarielle du compte des retraités, au 31 décembre 2004, est donc requise pour déterminer la valeur réelle à transférer.